

INHOUDSOPGAVE

000 Werkingsfeer Paritair comité

010 Toepassingsgebied

020 Behoud van C.A.O.'s

100 Verloning

110 Loonvoorwaarden

111 Beroepenclassificatie

112 Loonvorming

120 Uurlonen

130 Eindejaarspremie

151 Vervoerskosten

170 Sectoraal systeem maaltijdcheques

200 Arbeidstijd: week, jaar, loopbaan

210 Wekelijkse arbeidsduur

221 Anciënniteitsverlof

230 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

230.56 SWT vanaf 56 jaar

230.57 SWT vanaf 57 jaar

234 SWT vanaf 58 jaar

240 Flexibiliteit, nieuwe arbeidsregelingen

240 Flexibiliteit

247 Nachtarbeid

300 Arbeidsovereenkomsten

310 Kort verzuim

315 Carenzdag

320 Opzeggingstermijnen

342 Recht op tijdskrediet en loopbaan vermindering

362 Contracten van bepaalde duur

400 Opleiding en bevordering werkgelegenheid

400 Vorming en opleiding

500 Sociaal overleg

510 Statuut vakbondsafvaardigingen

513 Erkenning van de representatieve functie

520 Vakbondsvorming

530 Werkzekerheid

550 Syndicale Premie

600 Bestaanszekerheid

610 FBZ-statuten

611 Wijziging FBZ-statuten

620.a Fonds voor bestaanszekerheid buitengewone
bijdrage

620.b Fonds voor bestaanszekerheid buitengewone
bijdrage

620.c Fonds voor bestaanszekerheid buitengewone
bijdrage

620.d Fonds voor bestaanszekerheid buitengewone
bijdrage

620.e Fonds voor bestaanszekerheid buitengewone
bijdrage

620.f Fonds voor bestaanszekerheid buitengewone
bijdrage

620.g Fonds voor bestaanszekerheid buitengewone
bijdrage

700 Sociale programmatie

700 Nationaal akkoord 2013 - 2014

800 Tabellen

810 Minimumlonen

820 Vervoerkosten

820 Tabel werkgeversbijdrage in het
woon-werkverkeer bij verplaatsing
met eigen vervoermiddel

K.B.: 13/03/85

B.S.: 16/04/85

1. Inhoud:

Toepassingsgebied van het P.S.C. voor de edele metalen.

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

3. Duurtijd:

Vanaf 16 april 1985 voor onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 13 maart 1985.

PARITAIR SUBCOMITÉBENAMING & BEVOEGDHEID

Koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

Paritair subcomité voor de edele metalen, te weten, de ondernemingen die, met uitsluiting van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, zich hoofdzakelijk bezighouden met:

- a) de fabricage van en de herstelling, onderhoud en/of handel (invoer, uitvoer, groot- en/of kleinhandel) van alle horlogerieartikelen, juwelen, goud- en/of zilverwerk;
- b) het vergulden, verzilveren, rhodiëren van alle horlogerie-artikelen, juwelen, goud- en/of zilverwerk;
- c) het polijsten van horlogerieartikelen, juwelen, goud- en/of zilverwerk;
- d) de fabricage en de herstelling van de medailles in alle metalen;
- e) het graveren op edele metalen;
- f) het zetten van edelstenen.

Bijzondere C.A.O.: 25/09/86

K.B.: 29/12/86

B.S.: 30/01/87

1. Inhoud:

Overname van de collectieve arbeidsovereenkomsten uit het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn, afgesloten voor de sector van de edele metalen.

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

3. Duurtijd:

Vanaf 3 september 1986 voor onbepaalde duur.

Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 1986.

BEHOUD VAN C.A.O.'S

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn:

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair subcomité voor de edele metalen (koninklijk besluit van 13 maart 1985, Belgisch Staatsblad van 16 april 1985).

Artikel 2

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en die van toepassing waren op de in artikel 1 bedoelde werkgevers, werklieden en werksters, blijven na 3 september 1986 van toepassing op deze werkgevers, werklieden en werksters.

Artikel 3

Deze bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 3 september 1986 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door een eenparig akkoord van alle betrokken partijen, mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

C.A.O.: 24/09/03 K.B.: 04/07/04 B.S.: 13/09/04
 Neerlegging: 30/09/03
 Registratiedatum: 28/11/03
 Registratienummer: 68747/CO/149.3
 Publicatie van registratie in B.S.: 11/12/03

1. Inhoud:

Beroepenclassificatie:

- A. De werkmán die eenvoudige arbeid uitvoert, waarvoor geen speciale kennis, noch bijzondere handigheid gevegrd wordt.
- B. De werkmán die eenvoudige en repetitieve werkzaamheden met een machine of apparaat in de fabricatie uitvoert.
- C. De werkmán die een grote verscheidenheid van werken uitvoert in deeltaken van de fabricatie.
- D. De werkmán die werkzaamheden uitvoert die een theoretische opleiding vergen en ervaring vragen om kennis, nauwkeurigheid en snelheid te verwerven voor het uitoefenen van het vak.
- E. De werkmán die werkzaamheden uitvoert die een theoretische opleiding vergen en ervaring vragen om kennis, nauwkeurigheid, handigheid en snelheid te verwerven voor het uitoefenen van het volledige vak.
- F. De werkmán die gespecialiseerde werkzaamheden uitvoert die een theoretische opleiding vergen en ervaring vragen om kennis, nauwkeurigheid, handigheid en snelheid te verwerven voor het uitoefenen van alle specialiteiten van het vak.
 Verplichte vermelding van de klasse op de loonfiche (Artikel4)

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

C.A.O.: 22/03/91 K.B.: 27/05/92 B.S.: 17/06/92

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2003 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2003.

BEROEPENCLASSIFICATIE

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 16 mei 2003.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werk-gevers en op de werklíeden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de edele metalen.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeids overeenkomst wordt onder "werklíeden" verstaan de werklíeden en de werksters.

HOOFDSTUK II. - BEROEPENCLASSIFICATIE.

Artikel 3

De werklíeden tewerkgesteld in de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen worden in zes categorieën ingedeeld rekening houdend met de aard der uitgevoerde werken, van de beroepsbekwaamheid en van de graad van zelfstandigheid bij de uitvoering van de taken die hun worden toevertrouwd.
 Worden beschouwd als:

- A. De werkmán die eenvoudige arbeid uitvoert, waarvoor geen speciale kennis, noch bijzondere handigheid gevegrd wordt.

Persoonlijke kwaliteiten:

- moet in team kunnen werken en de meer gespecialiseerde helpen bij de uitvoering van zijn werk;
- moet orders kunnen ontvangen en eenvoudige taken uitvoeren onder leiding van anderen.

Activiteiten:

- geestelijke: aandacht geven aan instructies;
- lichamelijke: verplaatsen materialen, helpen, laden, lossen, opruimen
Uitvoeren van werken waarvoor geen specifieke beroepsopleiding vereist is;
- het werk: hoofdzakelijk handenarbeid;
- moet enkel werken onder toezicht van een hoger gekwalificeerde.

Verantwoordelijkheid:

- degelijk uitvoeren van de gegeven instructies;
- de leiding inlichten over de ondervonden moeilijkheden.

Functies:

- arbeider die geen enkele ondervinding voorheen heeft gehad, beginners zonder gedegen praktijkervaring;
- aanleren van basistechnieken zoals o.a. polijsten, zagen, schuren, solderen, graveren, zetten, walsen, stansen, wassen spuiten, op boom plaatsen, inplaasteren, rhodieren, doubleren...;
- poetsvrouw;
- uurwerkmakers-herstellers:
- vervangen van batterij;
- vervangen of plaatsen van eenvoudige armbanden.

B. De werkmans die eenvoudige en repetitieve werkzaamheden met een machine of apparaat in de fabricatie uitvoert.

Persoonlijke kwaliteiten:

- specifieke elementaire kennis van de stiel verworven door theoretische en praktische opleiding;
- kent de meeste werktuigen en de courant te gebruiken apparaten;
- moet in teamverband kunnen werken.

Activiteiten:

- inzicht hebben in eenvoudige werkschema's en kunnen werken volgens deze;
- moet eenvoudige en repetitieve werkzaamheden kunnen uitvoeren.

Verantwoordelijkheid:

- het opgedragen werk degelijk uitvoeren;
- verslag uitbrengen van de ondervonden moeilijkheden.

Functies:

- arbeider in opleiding die de basistechnieken beheerst;
- eenvoudig machinaal graveren;
- stempelen met stempelmachine;
- zandstralen;
- aflakken;
- opschuren gietwerk;
- eenvoudig soldeerwerk;
- eenvoudige herstellingen;
- op maat zetten eenvoudige ringen;
- polierster na 1 jaar ervaring;
- uurwerkmakers-herstellers
- bewerkingen aan horlogekasten:
- vervangen van glas;
- vervangen van kroon of drukknop;
- controle van waterdichtheid;
- aanpassen en plaatsen van metalen armbanden;
- standaardomwisseling van goedkope en eenvoudige kwartsgangwerken;
- deelwerkzaamheden aan klokken, o.a. reinigen, verbussen, ...

C. De werkmans die een grote verscheidenheid van werken uitvoert in de taken van de fabricatie.

Persoonlijke kwaliteiten:

- kent de courante materialen en apparaten, hun toepassing en installatievoorwaarden. Kan met toestellen omgaan;
- moet zowel in teamverband als zelfstandig kunnen werken;
- moet voldoen aan de vereisten van voorgaande categorieën.

Activiteiten:

- inzicht hebben in eenvoudige werkschema's en kunnen werken volgens deze;
- kan een grote verscheidenheid van werken uitvoeren.

Verantwoordelijkheid:

- correct uitvoeren van het opgedragen werk;
- verslag uitbrengen van de ondervonden moeilijkheden.

Functies:

- Arbeider van een hogere categorie in opleiding die de basistechnieken ter-dege beheerst en deze correct weet toe te passen;
- polierster na 3 jaar ervaring;
- alle machinaal graveren;
- alle eenvoudig soldeerwerk;
- ringen indrukken/uitrekken, draaien binnenkant;
- vlak walsen, gloeien;
- ronde draad trekken;
- voorbereiding op het rollen van trouwringen: kappen, doorzetten, kloppen, gloeien;
- eenvoudig diamanteerwerk;
- was injecteren;
- assemblage gietwerk;
- maken van eenvoudige rubber mallen
- uurwerkmakers-herstellers:
- monteren van mechanische horlogeloopwerken;
- inkasten van herstellde of nieuwe gangwerken;
- oppervlakbehandeling van stalen en gouden horlogekasten.

D. De werkmans die werkzaamheden uitvoert die een theoretische opleiding vergen en ervaring vragen om kennis, nauwkeurigheid en snelheid te verwerven voor het uitoefenen van het vak.

Persoonlijke kwaliteiten:

- kent de stiel door theoretische kennis en praktische ervaring;
- kent alle gebruikte materialen, apparaten en hun aanwending;
- kan met de meeste meettoestellen werken in het bedrijf;
- kan plan lezen;
- moet in team of alleen kunnen werken.

Activiteiten:

- inzicht hebben in alle schema's, ze kunnen interpreteren, eventuele gebreken ervan aanwijzen;
- moet verslag kunnen uitbrengen;
- kan zonder toezicht werken op een bepaalde herstelling en dit zowel met als zonder hulp;
- opknappen zonder hulp of verdere controle van een speciale herstelling.

Verantwoordelijkheid:

- het opgedragen werk tot een goed eind brengen op technisch en op rendementsgebied;
- initiatief kunnen nemen in eenvoudige moeilijkheden, roept hulp in van een hogere categorie bij grote moeilijkheden.

Functies:

- persen afstellen;
- scheikundige analyses van materialen;
- walsen, gloeien, draadtrekken alle vormen;
- munten egaliseren;
- draaien, frezen, boren, schaven, slijpen;
- onderhoudswerken machines;
- uitvoeren van een ruime verscheidenheid aan herstellingen;
- cliquetsloten assembleren;
- casting: alle voorbereidende werken alsook gieten zelf;
- alle edelstenen zetten in juwelen;
- uurwerkmakers-herstellers:
- volledige herstelling van eenvoudige mechanische of kwartsgangwerken met inbegrip van pannedetectie en reparatie;
- klasseren, beheren en verdelen van onderdelen;
- volledig onderhoud van mechanische klokkengangwerken met slagwerk.

E. De werkmans die werkzaamheden uitvoert die een theoretische opleiding vergen en ervaring vragen om kennis, nauwkeurigheid, handigheid en snelheid te verwerven voor het uitoefenen van het volledige vak.

Persoonlijke kwaliteiten:

- kent de stiel door theoretische kennis en praktische ervaring;
- kent alle gebruikte materialen, apparaten en hun aanwending;
- kan met de meeste meettoestellen werken in het bedrijf;
- kan plan lezen;
- moet in team of alleen kunnen werken;
- kan met derden discussiëren over technische problemen;
- kan met alle meettoestellen werken in het bedrijf.

Activiteiten:

- de moeilijkheden welke zich kunnen voordoen voorzien en er tijdig een oplossing voor vinden, zodat ze geen aanleiding geven tot tijdverlies;

- de nodige initiatieven nemen om tot het gevraagde resultaat te komen met een minimum aan inspanning en kosten;
- kan zonder hulp of controle zijn opdrachten tot een goed einde brengen.

Verantwoordelijkheid:

- rapporteert aan zijn overste, bespreekt met hen de uitvoeringsmogelijkheden; - controleert de aflevering van de materialen, maakt hierover de gepaste bemerkingen en trekt de nodige besluiten in verband met de vooruitgang van het werk.

Functies:

- Alle diamanteerwerk en voorbereidend werk (walsen, kappen, doorzetten, slagen, rollen, gloeien, ...);
- colliers, armbanden, horlogebanden, cliquetsloten vervaardigen, scharnieren monteren;
- alle edelstenen in juwelen zetten, volgens alle technieken;
- alle herstellingen uitvoeren;
- casting: alle voorbereidende werken tot en met gieten van alle legeringen volgens alle technieken;
- uurwerkmakers-herstellers:
- volledig onderhoud van «kleine» complicaties: automatische opwinding en datummechanisme;
- controle en afregeling van gangresultaten.

F. De werkmans die gespecialiseerde werkzaamheden uitvoert die een theoretische opleiding vergen en ervaring vragen om kennis, nauwkeurigheid, handigheid en snelheid te verwerven voor het uitoefenen van alle specialiteiten van het vak.

Persoonlijke kwaliteiten:

- kent de stiel door theoretische kennis en praktische ervaring;
- kent alle gebruikte materialen, apparaten en hun aanwending;
- kan met de meeste meettoestellen werken in het bedrijf;
- kan plan lezen;
- moet in team of alleen kunnen werken;
- kan met derden discussiëren over technische problemen;
- kan met alle meettoestellen werken in het bedrijf.

Geschiktheid:

- buiten de kwaliteiten van voorgaande functie, zullen ook alle delicate problemen kunnen behandeld worden met goed resultaat.

Activiteiten:

- de moeilijkheden welke zich kunnen voordoen voorzien en er tijdig een oplossing voor vinden, zodat ze geen aanleiding geven tot tijdverlies;
- de nodige initiatieven nemen om tot het gevraagde resultaat te komen met een minimum aan inspanning en kosten;
- kan zonder hulp of controle zijn opdrachten tot een goed einde brengen;
- ervoor zorgen dat er zich geen technische moeilijkheden van welke aard ook, voordoen gedurende de uitvoering van het werk, door deze op voorhand te herdenken en de gepaste oplossing te zoeken en toe te passen.

Verantwoordelijkheid:

- neemt zelfstandig de nodige initiatieven om enerzijds de directie te informeren en anderzijds de hem toevertrouwde opdrachten rendabel af te werken;
- doet voorstellen i.v.m. bijscholing.

Functies:

- automatische en CNC machines stellen en programmeren;
- machines en toestellen reviseren;
- prijsberekening maken van nieuwe juwelen en herstellingen;
- modellen vervaardigen in alle materialen (was, metaal e.a.);
- Cad Cam juweelontwerp;
- uurwerkmakers-herstellers:
- verbeteren of herstellen van mechanisme functies en onderdelen van klokken;
- volledig onderhoud, herstelling en afregeling van complicaties als Chronograaf en complexe datummechanismes;
- restauratiewerk aan klokken en horloges;
- meewerken aan de opleiding van leerjongens.

HOOFDSTUK III. - ALGEMENE BEPALINGEN.

Artikel 4

Op iedere individuele loonfiche en loonafrekening, overhandigd aan de werkmans, moet de juiste beroepencategorie, waartoe betrokkene hoort, vermeld worden.

Iedere werkman behoort noodzakelijkerwijze tot één van de beroepencategorieën vermeld onder artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

Voor de vermelding volstaat het gebruik van de kenletter behorende bij iedere beroepencategorie: categorie "A." of "B." of "C." of "D." of "E." of "F.".

Artikel 5

De lijst met functies zoals bepaald in artikel 3 van onderhavige overeenkomst is niet limitatief en kan worden aangepast volgens noodwendigheid.

HOOFDSTUK IV. - VERVANGING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1991 betreffende de beroepenclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 27 mei 1992 (Belgisch Staatsblad van 17 juni 1992).

HOOFDSTUK V. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 7

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2003 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair subcomité besproken worden.

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 01/12/2011 B.S.:02/02/2012
 Neerlegging: 29/06/2011
 Registratiedatum: 27/07/2011
 Registratienummer: 104916
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud:

Loonvorming:

- Vaststelling minimumuurlonen
- Loon, Jonge werknemers
- Indexkoppeling
- Afronding van de uurlonen
- Loospanning voor de minimumuurlonen

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

C.A.O.: 04/12/2007 K.B.: 07/12/2008 B.S.:05/02/2009

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011.

LOONVORMING

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

HOOFDSTUK II. - LONEN.

Afdeling 1. - Meerderjarige werklieden

Artikel 2

De minimumuurlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de bij artikel 1 bepaalde ondernemingen, worden vastgesteld door het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

Afdeling 2. - Jonge arbeiders

Artikel 3

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007 - 2008 wordt de bestaande leeftijdsdiscriminatie voor jongeren binnen de uurlonen weggevoerd. Hierdoor hebben arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar ook recht op een loon aan 100 %..

Er kan een differentiatie worden gemaakt inzake ervaring en kennis dewelke is, zoals voorzien in de onderverdeling van de categorieën, opgenomen in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst inzake beroepenclassificatie van 16 mei 2003.

Artikel 4

De beroepscategorie waartoe een jonge arbeider behoort, wordt vastgesteld volgens de regels bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2003 van het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 13 september 2004).

HOOFDSTUK III. - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFERVAN DE CONSUMTIEPRIJZEN.

Artikel 5

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Alle indexberekeningen worden uitgevoerd rekening houdend met de derde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Vanaf 2009 en de volgende jaren worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen telkens op 1 februari aangepast aan de reële index. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar te vergelijken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar.

HOOFDSTUK IV. - AFRONDINGSREGELS.

Artikel 7

Overeenkomstig en in uitvoering van:

- advies nummer 1210 van 17 december 1997 dat samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgebracht;

- de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van 17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de bedragen van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 70 van 15 december 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de andere bedragen dan die welke zijn bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van 17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 78 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire comités;
- de aanbeveling 13 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekening houdend met de vierde decimaal.

De uitkomst van deze verhogingen of aanpassingen van de lonen wordt afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent.

Voorbeeld:

€ ...,0001 tot en met € ...,0049 wordt afgerond naar de lagere eenheid;

€ ...,0050 tot en met € ...,0099 wordt afgerond naar de hogere eenheid.

HOOFDSTUK V. - BIJZONDERE BEPALINGEN.

Artikel 8

Alle verhogingen of aanpassingen van de minimumuurlonen worden op het minimumuurloon van categorie A (spanning 100) toegepast en schommelen voor de andere categorieën volgens de hierna bepaalde loonspanning:

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

Artikel 9

Wanneer een verhoging samenvalt met een aanpassing, wordt de verhoging eerst toegepast.

HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake loonvorming van 4 december 2007, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 5 februari 2009).

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 26/11/2012 B.S.:16/01/2013
 Neerlegging: 29/06/2011
 Registratiedatum: 27/07/2011
 Registratienummer: 104915
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud:

Uurlonen

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

C.A.O.: 04/12/2007 K.B.: 07/12/2008 B.S.:05/02/2009

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011.

UURLONEN

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - LONEN.

1. MEERDERJARIGE ARBEIDERS

Artikel 2

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden als volgt vastgesteld (regime 38u/week):

CATEGORIEEN	Spanning	€ 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. JONGE ARBEIDERS

Artikel 3

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 wordt de bestaande leeftijdsdiscriminatie voor jongeren binnen de uurlonen weggewerkt. Hierdoor hebben arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar ook recht op een loon aan 100 %.

3. KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN.

Artikel 4

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen vermeld in artikelen 2 en 3 en van kracht op 1 februari 2011, werden op 1 februari 2011 op basis van het index-cijfer januari 2011 aangepast. Zij schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming van 16 juni 2011, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2007, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen en algemeen verbindend verklaard van 7 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 5 februari 2009).

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

C.A.O.: 21/06/2007 K.B.: 10/10/2007 B.S.:16/11/2007
 Neerlegging: 10/07/2007
 Registratiedatum: 06/08/2007
 Registratienummer: 84188/CO/149.3
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/10/2007

1. Inhoud:

Eindejaarspremie

- $\text{Brutobedrag} = \frac{\text{uurloon op 1 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times 52}{12}$
- Referteperiode: 1 december voorgaande jaar tot 30 november huidige jaar.
- Betaalperiode: tussen 25 en 31 december.
- Pro rata indien geen volledig jaar in dienst op 30 november, ook in geval van ontslag (met uitzondering dringende reden), overmacht en beëindiging van een contract van bepaalde duur.
- Rechthebbenden van overleden arbeiders en (brug) gepensioneerden hebben recht op een volledige eindejaarspremie.
- Bij vrijwillig ontslag verlies van het recht op eindejaarspremie.
- Gelijktellingen: ziekte, ongeval van gemeen recht en tijdelijke werkloosheid, ten belope van maximum 40 arbeidsdagen afwezigheid. Arbeidsongeval zwangerschaps-, vaderschapsverlof en bevallingsrust worden gelijkgesteld met effectieve prestaties.

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

C.A.O.: 26/05/05 K.B.: 16/02/2006 B.S.:16/05/2006

3. Duurtijd:

Vanaf 1 december 2007 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007.

EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen.
 Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder «arbeiders» verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. TOEPASSINGSMODALITEITEN.

Artikel 2

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, wordt een eindejaarspremie door de werkgevers toegekend aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders.

Artikel 3

§ 1. Deze eindejaarspremie, berekend op basis van het op 1 december van het jaar van betaling van kracht zijnde uurloon, wordt berekend volgens volgende formule: bovengenoemd uurloon x wekelijkse arbeidsduur op basis van het betaalregime x 52: 12.

§ 2. Indien een arbeider tijdens de referteperiode overstapt naar een ander arbeidstijdstelsel, moet de berekening van de eindejaarspremie gebeuren op basis van het gemiddelde van de jaarlijkse arbeidsduur.

Artikel 4

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie vangt aan op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het lopende jaar.

Artikel 5

Het bedrag van de eindejaarspremie kan naar rata van één uur loon per niet verantwoorde afwezigheidsdag of gedeelte ervan verminderd worden.

Artikel 6

In de gevallen, zoals bepaald in §1. tot en met §4., hebben de arbeiders recht op een gedeelte van de eindejaarspremie, gelijk aan een twaalfde per maand inschrijving in het personeelsregister tijdens de refer-teperiode, waarbij een maand als geheel wordt verrekend wanneer de inschrijving in het personeelsregister voor de 16de van de maand gebeurt:

- § 1. De arbeiders die sedert ten minste drie maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn, maar die geen jaar anciënniteit tellen op 30 november van de refer-teperiode.
- § 2. De in de loop van de refer-teperiode ontslagen arbeiders, om gelijk welke andere reden dan de dringende reden, op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, geeft recht op deze pro rata eindejaarspremie.
- § 3. De arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht, op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.
- § 4. De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor een duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst, van minstens 3 maanden.

Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Voor deze gevallen geldt de normale refer-teperiode niet.

Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.

Artikel 7

De in de loop van de refer-teperiode gepensioneerde of bruggepensioneerde arbeiders hebben, op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten, recht op de onmiddellijke uitbetaling van het volledig bedrag van de eindejaarspremie, berekend volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 3 en 4.

Dezelfde regel geldt voor de rechthebbenden van de in de loop van de refer-teperiode overleden arbeiders.

130-3

De refer-teperiode waarin de opruststelling, de op brugpensioenstelling of het overlijden van de betrokkenen plaatsvindt, wordt als een volledig dienstjaar aanzien.

Artikel 8

De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de refer-teperiode verliezen het recht op de eindejaarspremie.

Artikel 9

De arbeiders die in het personeelsregister van de onderneming zijn ingeschreven op 30 november van de refer-teperiode, maar die zich op deze datum in een toestand van arbeidsongeschiktheid, als gevolg van ziekte, arbeidsongeval of militaire dienst, bevinden, hebben recht op een eindejaarspremie, berekend op basis van het uurloon dat zij normaal zouden ontvangen hebben op 30 november van de refer-teperiode, volgens de modaliteiten vervat in artikelen 10 en 11, voor zover zij een arbeidsprestatie van ten minste één dag gedurende het refer-tejaar hebben verricht.

Artikel 10

De schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeval en wegens zwangerschapsverlof, bevallingsrust en vaderschapsverlof worden voor de berekening van de eindejaarspremie gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Artikel 11

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

Per refer-teperiode wordt de gelijkstelling voor ziekte en ongeval van gemeen recht begrensd tot 40 werkdagen afwezigheid.

Per refer-teperiode wordt de gelijkstelling voor tijdelijke werkloosheid begrensd tot 40 werkdagen afwezigheid.

Voor elke werkdag afwezigheid die deze begrenzing overschrijdt, wordt een bedrag van 1/260 e van de eindejaarspremie in mindering gebracht.

Artikel 12

Met uitzondering van de in artikelen 6 en 7 voorziene gevallen, wordt de eindejaarspremie tussen 25 en 31 december uitbetaald.

HOOFDSTUK III. - VERVANGING VAN COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 26 mei 2005, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, betreffende de eindejaarspremie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 februari 2006 (Belgisch Staatsblad van 16 mei 2006).

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID.

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2007 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 18/11/2011 B.S.:06/01/2012
 Neerlegging: 29/06/2011
 Registratiedatum: 27/07/2011
 Registratienummer: 104917
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud:

Werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten.

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

C.A.O.: 12/05/2009 K.B.: 19/04/2010 B.S.:23/06/2010

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011.

VERVOERSKOSTEN

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2

De bepalingen van onderhavige overeenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden ten minste 1 kilometer bedragen.

HOOFDSTUK II. – GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

Afdeling 1 - Vervoer per spoor

Artikel 3

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de trein, heeft hij recht op een vergoeding conform artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

Afdeling 2 - Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 4

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met een ander gemeenschappelijk openbaar vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, heeft hij recht op dezelfde vergoeding zoals bepaald in artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

Wanneer het een eenheidsprijs betreft, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld conform artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers.

Artikel 5

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- de arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers; de werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3 - Gemengde openbare vervoermiddelen

Artikel 6

Wanneer de arbeider verschillende openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen gebruikt, heeft hij recht op dezelfde vergoeding zoals bepaald in artikel 3 van onderhavige overeenkomst voor de afstand die overeenstemt met de som van de afstanden van de verschillende vervoermiddelen.

Afdeling 4 - Vervoer geheel of gedeeltelijk door de werkgever georganiseerd

Artikel 7

§ 1. Wanneer de werkgever volledig of gedeeltelijk het vervoer van de arbeider inricht en deze laatste al dan niet bijkomend een openbaar gemeenschappelijk

vervoermiddel gebruikt, wordt de bijdrage van de werkgever als uitgevoerd beschouwd als de last van de werkgever, voor de afstand afgelegd per arbeider - gebruiker, de tussenkomst voorzien bij artikel 3 bereikt of overschrijdt.

§ 2. De tussenkomst van de arbeider in het vervoer georganiseerd door de werkgever mag niet hoger zijn dan het verschil tussen de prijs van een abonnement, voor de afgelegde weg, en de bijdrage van de werkgever, voor dezelfde afstand, voorzien bij artikel 3.

HOOFDSTUK III. – PRIVÉ VERVOER

Afdeling 1. - Auto, moto en/of bromfiets

Artikel 8

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst 19 octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

Artikel 9

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Artikel 10

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Afdeling 2. - Fiets

Artikel 11

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de fiets, heeft hij recht op een fietsvergoeding van € 0,21 per afgelegde kilometer, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing van het privé vervoer.

De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.

HOOFDSTUK IV. - TIJDSTIP EN MODALITEITEN VAN TERUGBETALING.

Artikel 12

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoerbewijzen met geldigheid van één week.

Artikel 13

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Artikel 14

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

HOOFDSTUK V. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 12 mei 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2010 (Belgisch Staatsblad 23 juni 2010).

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 01/12/2011 B.S.:01/01/2012
 Neerlegging: 29/06/2011
 Registratiedatum: 27/07/2011
 Registratienummer: 104921
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud:

- aantal maaltijdcheques = het aantal gepresteerde uren per kwartaal gedeeld door het normale aantal arbeidsuren
- vanaf 1 april 2012 bedraagt de waarde van de maaltijdcheque € 2,50 met daarin een persoonlijk aandeel van € 1,09
- vanaf 1 oktober 2012 bedraagt de waarde van de maaltijdcheque € 2,80 met daarin een persoonlijk aandeel van € 1,09
- In de ondernemingen waar reeds maaltijdcheques worden uitgekeerd, dienen de reeds bestaande maaltijdcheques met te worden verhoogd.
- In de bedrijven waar men, door deze verhoging, boven het maximumbedrag van € 7,00 komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel.
- De maaltijdcheques worden maandelijks overhandigd

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

C.A.O.: 18/06/2009 K.B.: 21/02/2010 B.S.:16/04/2010

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011

SECTORAALSYSTEEM MAALTIJDCHQUES

In uitvoering van artikel 4 afdeling 1 en 2 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - ALGEMEEN KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 november 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 februari 1998 (Belgisch Staatsblad van 19 februari 1998), het koninklijk besluit van 18 januari 2003 (Belgisch Staatsblad van 6 maart 2003) en het koninklijk besluit van 13 februari 2009 (Belgisch Staatsblad van 12 maart 2009);
- het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008;
- artikel 7 van de economische herstelwet van 27 maart 2009 (Belgisch Staatsblad van 7 april 2009).

Artikel 3

§ 1. Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider, wordt berekend door het aantal uren dat de arbeider in kwestie effectief presteerde in de loop van het kwartaal te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming.

§ 2. Als het resultaat van deze bewerking een decimaal getal is, wordt dat naar het eerstvolgende hogere getal.

§ 3. Als het aldus verkregen cijfer bovendien hoger is dan het maximaal aantal dagen dat in een kwartaal gepresteerd kan worden door een arbeider die voltijds werkt in de onderneming, wordt het beperkt tot dit laatste aantal.

§ 4. Bij wijzigingen aan het normaal aantal dagelijkse arbeidsuren in de onderneming of aan het maximum aantal dagen dat in een kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijdse arbeider in de onderneming, wordt de berekeningsformule voorzien in dit artikel automatisch aangepast in functie daarvan.

Artikel 4

Voor de deeltijds tewerkgestelde arbeiders wordt het aantal maaltijdcheques, met dezelfde nominale waarde als voor de voltijdse arbeider, vastgesteld op basis van de alternatieve telling, conform de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Doordat de alternatieve telling als basis wordt genomen voor de toekenning van het aantal maaltijdcheques, overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969, dienen ondernemingen artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen. Hierdoor zijn ondernemingen verplicht om inhaalrust toe te kennen als compensatie voor uren overwerk.

Artikel 6**Afdeling 1. - Sectoraal niveau**

§ 1. Vanaf 1 april 2012 wordt het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque verhoogd met € 0,32, waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque € 2,50 bedraagt. Het persoonlijk aandeel van de arbeider bedraagt € 1,09 per dag.

§ 2. Vanaf 1 oktober 2012 wordt het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque verhoogd met € 0,30, waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque € 2,80 bedraagt. Het persoonlijk aandeel van de arbeider bedraagt € 1,09 per dag.

Afdeling 2. - Ondernemingsniveau

In de bedrijven waar men, door deze verhoging, boven het maximumbedrag van € 7,00 komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel.

Specifieke modaliteiten inzake toekenning dienen afgesproken te worden op ondernemingsvlak via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

§ 1. De maaltijdcheques worden maandelijks in één keer aan de arbeider overhandigd, in functie van het aantal dagen van die maand waarop de arbeider kan aanspraak maken op maaltijdcheques.

§ 2. Dit aantal maaltijdcheques wordt daarna echter geregulariseerd en dit ten laatste in de loop van de maand die volgt op het einde van het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben, teneinde het aantal werkelijk toegekende maaltijdcheques in overeenstemming te brengen met het aantal maaltijdcheques dat moet worden toegekend in toepassing van hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De geldigheid van de maaltijdcheques is beperkt tot drie maanden en de maaltijdcheques mogen alleen gebruikt worden voor het betalen van maaltijden of voor de aankoop van gebruiksklare voedingsmiddelen.

Deze beperkingen worden uitdrukkelijk vermeld op alle maaltijdcheques.

HOOFDSTUK VI. - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan rechtstreeks als bijlage worden opgenomen bij het arbeidsreglement van de betrokken onderneming..

HOOFDSTUK VII. - GELDIGHEID

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake sectorale regeling van maaltijdcheques van 18 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 februari 2010 (Belgisch Staatsblad van 16 april 2010).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 6 maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 07/03/1985

K.B.: 03/06/1985

B.S.:22/06/1985

1. Inhoud:

Verkorting van de wekelijkse arbeidsduur tot 38u/week. Bevat ook een afdeling anciënniteitsverlof niet meer geldig vanaf 1 januari 1987 en vervangen door de conventie "anciënniteitsverlof" van 13 oktober 1987 (= 221 in deze brochure)

2. Verlenging/vervanging C.A.O.:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1985 voor onbepaalde duur met uitzondering van de artikelen 5 tot 7 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 1986.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1985.

ARBEIDSDUUR

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden en werksters van de ondernemingen van de uurwerkmakerij, bijouerie, edelsmeed en juweliërskunst, alsook de groot en kleinhandel in de uurwerkmakerij, bijouerie, edelsmeed en juweliërskunst, welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn.

HOOFDSTUK II. - ARBEIDSDUUR.

Afdeling 1. - Verkorting van de wekelijkse arbeidsduur

Artikel 2

In toepassing van artikel 38 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en overeenkomstig artikel 28, § 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971:

- wordt de wekelijkse arbeidsduur met een uur verminderd en tot 39 uur per week gebracht, vanaf 1 juli 1985;
- wordt de wekelijkse arbeidsduur met een uur verminderd en tot 38 uur per week gebracht, vanaf 1 juli 1986.

Artikel 3

Andere toepassingsmodaliteiten van de verkorting van de arbeidsduur kunnen op het vlak van de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tussen de partijen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet, ter inlichting, aan het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn, worden medegedeeld langs zijn voorzitter om.

Artikel 4

De verkorting van de arbeidsduur mag geen loonsvermindering met zich brengen.

Afdeling 2. - Anciënniteitsverlof

Artikel 5

Onverminderd voordeliger toestanden, wordt volgend stelsel van anciënniteitsverlof ingevoerd in de ondernemingen waar, op 1 januari 1985, de arbeidsduur reeds tot 38 uur per week werd verminderd.

In 1985: 1 dag verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;

Vanaf 1986:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming.

Artikel 6

De anciënniteit bedoeld bij artikel 5 moet bereikt zijn op 30 juni van het beschouwde jaar.

Artikel 7

Het loon voor deze verlofdagen wordt berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1985 en geldt voor een onbepaalde tijd, uitgezonderd de artikelen 5 tot 7 dewelke houden op van kracht te zijn op 31 december 1986.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn.

C.A.O. 21/06/2007 K.B.: 21/10/2007 B.S.: 16/11/2007

Neerlegging: 10/07/2007
 Registratiedatum: 06/08/2007
 Registratienummer: 84190 /CO/149.3
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/10/2007

1. Inhoud:

Anciënniteitsverlof:

- 1 dag na 5 jaar anciënniteit;
- 2 dagen na 10 jaar anciënniteit.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 13/10/1987 K.B.: 09/05/1988 B.S.: 17/06/1988.

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1987 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007.

ANCIËNNITEITSVERLOF

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - TOEKENNINGSMODALITEITEN.

Artikel 2

Onverminderd de op ondernemings of gewestelijk vlak bestaande voordeliger toestanden, wordt volgend stelsel van anciënniteitsverlof ingevoerd:

- één dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming;
- twee dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming.

De anciënniteit zoals vermeld hierboven moet bereikt zijn op 30 juni van het beschouwde jaar.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 3

Elke dag van het anciënniteitsverlof wordt door de werkgever betaald op basis van het normale loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, en de hieraan aangebrachte wijzigingen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 1987 inzake anciënniteitsverlof gesloten in het Paritair subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 9 mei 1988 (Belgisch Staatsblad van 17 juni 1988)

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

C.A.O.: 21/05/2013 K.B.: 09/01/2013 B.S.: 02/04/2014

Neerlegging: 03/06/2013
Registratiedatum: 12/06/2013
Registratienummer: 115296
Publicatie van registratie in B.S.: 26/06/2013

1. Inhoud

- Bruggensioen (=SWT) vanaf 56 jaar

2. Vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 18/11/2011 B.S.: 06/01/2012

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2015

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
VANAF 56 JAAR

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 96 van 20 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008;
- de bepalingen opgenomen in het advies nummer 1.627 van 20 december 2007 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012.

HOOFDSTUK III. - RECHTHEBBENDEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 3

Dit stelsel werkloosheid met anciënniteitstoeslag geldt voor arbeiders die worden ontslagen, en die 56 jaar of ouder zijn gedurende de periode van 1 januari 2013 tot 31 december 2015 en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.

HOOFDSTUK IV. - TOEPASSINGSREGELS

Artikel 4

Voor de bepalingen die niet zijn geregeld via deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

HOOFDSTUK V. - BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De betaalplicht van de aanvullende vergoeding van de werkgever wordt vanaf 57 jaar overgedragen aan het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de edele metalen".

Het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de edele metalen" zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK VI. - GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2015.

C.A.O. 21/05/2013 K.B.: 09/01/2014 B.S.: 02/04/2014

Neerlegging: 03/06/2013
Registratiedatum: 12/06/2013
Registratienummer: 115295
Publicatie van registratie in B.S.: 26/06/2013

1. Inhoud

- Brugpensioen (=SWT) vanaf 57 jaar
- Solidarisering aanvullende vergoeding en "hoofdelijke bijdrage" in het Sociaal Fonds.

2. 2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 01/12/2011 B.S.: 02/02/2012

3. Duurtijd:

Treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
VANAF 57 JAAR

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst coördineert en verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, betreffende het brugpensioen na ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 2 februari 2012).

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst brengt geen wijziging aan de leeftijdsvoorwaarden vermeld in de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 3

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden en conform de criteria vastgelegd in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van

conventioneel brugpensioen (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992) wordt de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst ongewijzigd verlengd voor periode van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014.

Artikel 4

De leeftijd voor mannelijke en vrouwelijke werklieden die in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag stappen, bedraagt 57 jaar, mits voldaan aan de voorwaarden inzake de van toepassing zijnde reglementering.

Artikel 5

De leeftijd bedoeld bij artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn bij het effectief verstrijken van de opzegtermijn of op de laatste werkdag in geval van betaling van een verbrekingsvergoeding.

Artikel 6

De werknemer die op stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag wenst gesteld te worden, verwittigt de werkgever zes maanden vóór de datum van de ingang van dit stelsel. Van deze termijn kan bij onderlinge overeenkomst tussen werkgever en werknemer afgeweken worden naar aanleiding van bijzondere omstandigheden zoals bijvoorbeeld omwille van familiale redenen, beperkte medische geschiktheid van de werknemer, noodzakelijke personeelsafvloeiingen

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

C.A.O. 21/05/2013 K.B.: 09/01/2014 B.S.: 02/04/2014

Neerlegging: 03/06/2013
Registratiedatum: 12/06/2013
Registratienummer: 115294
Publicatie van registratie in B.S.: 26/06/2013

1. Inhoud:

- Brugpensioen (=SWT) vanaf 58 jaar.
- Solidarisering "hoofdelijke bijdrage" in het Sociaal Fonds.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 01/12/2011 B.S.: 02/02/2012

3. Duurtijd:

Treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58 JAAR

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst coördineert en verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, betreffende het brugpensioen vanaf 58 jaar, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 2 februari 2012).

HOOFDSTUK III. - STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFS TOESLAG VANAF 58 JAAR

Artikel 3

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975), wordt de regeling brugpensioen uitgebreid tot de werklieden van 58

jaar en ouder die worden afgedankt om elke andere dan een dringende reden, voor zover voldaan aan de anciënniteitsvoorwaarden, zoals opgenomen in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011 en 20 september 2012.

Artikel 4

De regeling zoals bepaald in artikel 2 doet geen afbreuk aan bestaande sectorale regelingen, die het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag onder bepaalde voorwaarden mogelijk maken vanaf een lagere leeftijd.

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

C.A.O.: 12/02/2014 B.S.: 09/10/2014 B.S.: 28/11/2014
 Neerlegging: 04/03/2014
 Registratiedatum: 29/04/2014
 Registratienummer: 120920
 Publicatie van registratie in B.S.:

1. Inhoud:

Afwijkingen inzake arbeidstijd in geval van seizoenpieken en bij onvoorziene toename van werk.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 21/05/2013 K.B.: 03/02/2014 B.S.: 16/07/2014

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 30 juni 2015.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2014

FLEXIBILITEIT

In uitvoering van artikel 12 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 11 februari 2014.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Afdeling 1. - Seizoenspieken

Artikel 2

Om het hoofd te kunnen bieden aan een te voorziene toename van het werk in het bedrijf tijdens sommige periodes van het jaar, kunnen de ondernemingen een glijdende werkweek instellen, zoals voorzien in artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, volgens de hiernavolgende modaliteiten, op voorwaarde dat zij, over een periode van een jaar, de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zijnde 38 uren niet overschrijden.

Artikel 3

§ 1. Over een periode van één jaar welke overeenstemt met het kalenderjaar, bedraagt het te presteren aantal uren, 52 maal de wekelijkse arbeidsduur voorzien in het arbeidsreglement, van de onderneming hierna genoemd "arbeidsreglement".

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1974) vastgesteld bij de wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978) gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over het jaar moet nageleefd worden.

§ 1. Het aantal uren dat gepresteerd mag worden beneden of boven het normaal dagrooster dat voorzien is in het arbeidsreglement, bedraagt maximum 2 uur per dag. De dagelijkse arbeidsduur mag evenwel nooit de 9 uren overschrijden.

§ 2. Het aantal uren dat gepresteerd mag worden beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, bedraagt maximum 5 uur per week. De wekelijkse arbeidsduur mag evenwel nooit de 45 uren overschrijden.

§ 3. De arbeidsperiodes tijdens dewelke de wekelijkse arbeidsduur mag worden overschreden, worden bepaald met een maximum van 60 arbeidsdagen per jaar. De uren die boven de gewone in artikel 3 bedoelde grenzen worden verricht, worden gecupereerd in de loop van drie kalendermaanden die op deze periode volgen, echter binnen de grenzen bepaald in § 1.

§ 4. De keuze van de period(e)s gebeurt voor 31 december van het voorafgaande kalenderjaar.

§ 5. In de ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging bestaat, worden het stelsel en de periodes bepaald volgens een paritair akkoord tussen de vakbondsafvaardigingen en de werkgever.

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers en zonder vakbondsafvaardiging kan de procedure inzake aanpassing van het arbeidsreglement slechts opgestart worden ten vroegste 30 dagen nadat zij die aanpassing hebben meegedeeld op een vergadering van het paritair subcomité.

§ 6. De nationale vakbondsorganisaties of de voorzitter van het paritair subcomité ontvangen een afschrift van de beslissing die in de onderneming wordt uitgehangen.

Afdeling 2. - Buitengewone vermeerdering van het werk of werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid

Artikel 4

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3°, van de arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

Artikel 5

Noch op het sectorale niveau, noch op het vlak van de onderneming wordt een mogelijkheid voorzien om bovenop de 91 overuren per kalenderjaar - zoals omschreven in artikel 4 van onderhavige overeenkomst - een bijkomende schijf van overuren in te voeren in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Artikel 6

Conform artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (buitengewone vermeerdering van werk) en conform artikel 26, § 1, 3°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid) kunnen overuren in dit kader enkel worden gepresteerd mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging.

HOOFDSTUK III. - ALGEMENE BEPALING

Artikel 7

Bovenstaande bepalingen doen geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen, aan de bestaande ondernemingsovereenkomsten of aan de besprekingen die in de ondernemingen aan de gang zijn.

HOOFDSTUK IV. - DUURTIJD

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 30 juni 2015.

C.A.O.: 29/09/1998

K.B.: 27/04/2000

B.S.: 25/08/2000

Neerlegging:

Registratiedatum: 29/10/1998

Registratienummer: 49374/CO/149.3

Publicatie van registratie in B.S.: 13/11/198

1. Inhoud:

Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties

– Omkaderingsmaatregelen:

- principe van vrijwilligheid;
- enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur
- terugkeerrecht voor zwangere werkneemsters en voor alle werknemers omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen;
- gelijke behandeling voor mannen en vrouwen.

– Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties:

- voorafgaandelijk informatie en motivatie door werkgever;
- ondernemingen met syndicale delegatie: C.A.O. op ondernemingsvlak is noodzakelijk (ondertekend door alle vakbonden);
- ondernemingen zonder syndicale delegatie: goedkeuring door het PC over resultaten van besprekingen met de werknemers:

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 29 september 1998 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 1998.

NACHTARBEID

HOOFDSTUK I. - INLEIDENDE BEPALINGEN.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werklieden verstaan: de werklieden of werksters.

Artikel 2 - Voorwerp

a. De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de Wet betreffende de nachtarbeid van 17 februari 1997 en het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van vermelde Wet en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en nr 49 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Partijen maken toepassing van de C.A.O. nr 42 betreffende het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen en verkrijgen aldus een afwijking op het verbod om nachtarbeid te verrichten, zoals bepaald in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, althans wat betreft de regimes met nachtprestaties ingevoerd na 8 april 1998.

b. Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de omkaderingsmaatregelen die gelden bij:

- het openstellen vanaf 8 april 1998 van regimes met nachtprestaties, toepasselijk voor mannelijke werklieden vóór 8 april 1998, op vrouwelijke werklieden;
- de invoering van regimes met nachtprestaties na 8 april 1998, voor zowel mannelijke als vrouwelijke werklieden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt eveneens de te volgen procedure bij de invoering van regimes met nachtprestaties.

- c. Onder nachtarbeid wordt verstaan de prestaties gewoonlijk verricht tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van:
- prestaties uitsluitend verricht tussen 6 en 24 uur;
 - prestaties die gewoonlijk vanaf 5 uur 's morgens worden aangevat.

Artikel 3 - Positieve weerslag op de tewerkstelling

De invoering van regimes met nachtprestaties moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, van de vermindering van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in het vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

HOOFDSTUK II. - OMKADERINGSMAATREGELEN.

Artikel 4 - Vrijwilligheid

Zowel bij aanwerving als bij overschakeling naar een regime met nachtprestaties moet het principe van de vrijwilligheid worden toegepast op de werklieden. Conform de bepalingen van artikel 2 voorwerp van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, hebben werklieden recht op een proefperiode van zes maanden gedurende welke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling met nachtprestaties door middel van een opzegging van zeven dagen. Bij overschakeling is er een terugkeerrecht naar de vroegere werkpost.

Artikel 5 - Contractvormen

De werklieden die betrokken zijn bij de invoering van regimes met nachtprestaties moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Artikel 6 - Zwangere arbeidsters

De zwangere arbeidster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot drie maanden na de bevallingsrust.

Artikel 7 - Terugkeerrecht

De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties hebben het recht tijdelijk of definitief terug te keren naar een arbeidsregime zonder nachtprestaties omwille van medische, familiale en sociale redenen.

Artikel 8 - Gelijke behandeling

- In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties voor mannelijke en vrouwelijke werklieden.
- De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kunnen op hun verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre zij aan de vereiste kwalificaties voldoen.
- De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties. Hij dient ook te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon inzake "ongewenst seksueel gedrag".

HOOFDSTUK III. - PROCEDURE BIJ INVOERING VAN NIEUWE REGIMES MET NACHTPRESTATIES.

Artikel 9 - Voorafgaandelijke informatie en motivatie

Wanneer de werkgever voornemens is nachtarbeid in te voeren moet hij voorafgaandelijk aan de werklieden schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort arbeidsregeling die hij wil invoeren en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. Ook de concrete omkaderingsmaatregelen voorzien in hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de concrete uurroosters worden besproken met de leden van de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de individuele werklieden.

Artikel 10 - Procedure bij ondernemingen met vakbondsafvaardiging

Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités.

Artikel 11 - Procedure bij ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat worden de resultaten van besprekingen met de werklieden zoals voorzien in artikel 9 ter goedkeuring van het Paritair subcomité voor de edele metalen (PSC 149.3) voorgelegd. Ingeval van eenparig advies van het betrokken Paritair subcomité wordt het regime automatisch ingeschreven in het arbeidsreglement.

HOOFDSTUK IV. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 12 - Jaarlijkse evaluatie

Ondertekenende partijen zullen jaarlijks en voor de eerste keer één jaar na de inwerkingtreding van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de toepassing ervan in het paritair subcomité evalueren.

Artikel 13 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 29 september 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gevraagd.

C.A.O. 26/09/2011 K.B.: 05/12/2012 B.S.: 20/02/2013

Neerlegging: 27/09/2011
 Registratiedatum: 19/10/2011
 Registratienummer: 106460
 Publicatie van registratie in B.S.: 04/11/2011

1. Inhoud:

Kort Verzuim

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: // B.S.: 09/08/2011

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2011.

KORT VERZUIM

In uitvoering van artikel 13 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

1. het koninklijk besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;
2. het koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);
3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de

werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;

1. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;
5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
6. de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten..

HOOFDSTUK III. - REDEN EN DUUR VAN DE AFWEZIGHEID.

Artikel 3

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

Huwelijk van de arbeider: drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.

De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:

- van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
- van een regelmatig door hem opgevoed kind;
- van een broer of zuster;
- van een schoonbroer of schoonzuster;
- van zijn vader of moeder;
- van de grootvader of grootmoeder;
- van de schoonvader of schoonmoeder;
- van de stiefvader of stiefmoeder;
- van een kleinkind van de arbeider;
- van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:

- van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
- van een regelmatig door hem opgevoed kind;
- van een kleinkind;
- van een broer of zuster;
- van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider;
- van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: drie dagen voor de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling, conform de bepalingen van artikel 30

§ 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt de dag die op de begrafenis volgt.

Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.

Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.

Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.

Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familieraad: de nodige tijd met een maximum van één dag.

Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Vervulling van de administratieve en gerechtelijke formaliteiten in het kader van de adoptie van een kind: de nodige tijd.

Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de

inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkman zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

Plotselinge, ernstige ziekte of ongeval, welke hospitalisatie meebrengt, van de echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem samenwoont en van zijn gezin deel uitmaakt of van een ongehuwd kind van de arbeider: de dag van de gebeurtenis, mits aflevering van een medisch attest van de opname-instelling.
- de dag van de ondertekening van het 1ste samenlevingscontract (eenmalig)

Artikel 4

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.2., artikel 3.3. en artikel 3.5. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

§ 2. Voor de toepassing van artikel 3.6. en 3.7. worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de arbeider.

Artikel 5

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenote of echtgenoot.

Artikel 6

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken. Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Artikel 7

Voor de toepassing van artikel 3.4 hebben, conform Hoofdstuk V., afdeling 1 Vaderschapsverlof, van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001), de arbeiders het recht om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de arbeider het behoud van zijn loon.

Deze eerste drie dagen afwezigheid kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Artikel 8

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.19 hebben, conform de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk:

- indien het kind geen drie jaar oud is bij aanvang van het verlof: zes weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin;
- indien het kind drie jaar of ouder is bij aanvang van het verlof: vier weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

§ 2. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. van onderhavig artikel, worden verdubbeld tot respectievelijk 12 of 8 weken, indien het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag.

§ 3. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. en § 2. van onderhavig artikel, dienen aan te vangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

§ 4. Indien de arbeider ervoor kiest om niet het toegestane aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof minstens een week of een veelvoud van een week te bedragen.

§ 5. Tijdens de eerste 3 dagen van het adoptieverlof heeft de arbeider recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever.

§ 6. Gedurende de resterende periode van het adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

HOOFDSTUK IV. - STOLBEPALINGEN.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 27 juli 2011 onder het nummer 104.920/CO/149.03 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2011).

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O. 24/09/2003 K.B.: 09/01/2005 B.S.: 18/02/2005

Neerlegging: 30/09/2003
Registratiedatum: 28/11/2003
Registratienummer: 68759/CO/149.3
Publicatie van registratie in B.S.: 11/12/2003

1. Inhoud:

Betaling van alle carenzdagen
Ongeacht de duurtijd van de ziekte

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2003 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2003.

CARENZDAG BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 16 mei 2003.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II. - CARENZDAG.

Artikel 2

Vanaf 1 juli 2003 is de werkgever gehouden tot de betaling van alle carenzdagen bedoeld bij artikel 52 van de Wet van 3 juli 1978 en de volgende eraan aangebrachte wijzigingen betreffende de arbeidsovereenkomsten, ongeacht de duurtijd van de arbeidsongeschiktheid.

HOOFDSTUK III. - VERVANGING VAN EEN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 1999, betreffende de carenzdag bij arbeidsongeschiktheid gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 26 juli 1999 onder het nummer 51.631/CO/149.3.

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden, betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité van de edele metalen en aan de in dat paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

1. Inhoud:

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzeggingstermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzeggingstermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Voor arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzeggingstermijn uit 2 delen die bij elkaar moeten opgeteld worden.

Deel 1: opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31/12/2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren (KB 01/09/2012-BS 28/07/2013)

	Algemeen regime		Brugpensioen (=Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag)
	wg	wn	
Minder dan 6 maanden	28 d.	14 d.	28 d.
6 maanden-9 jaar	35 d.	14 d.	28 d.
10 – 14 jaar	70 d.	28 d.	28 d.
15 – 19 jaar	98 d.	28 d.	28 d.
20 – 24 jaar	126 d.	28 d.	56 d.
25 – 29 jaar	154 d.	28 d.	56 d.
30 en + jaar	182 d.	28 d.	56 d.

Deel 2: opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 01/01/2014 volgens de nieuwe wettelijke opzeggingstermijnen die gelden vanaf 01/01/2014 <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415>

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 1 september 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen ressorteren.

ALBERT II, Koning der Belgen, Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 61, § 1, genummerd bij de wet van 20 juli 1991;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 juni 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de edele metalen (PC 149.03) ressorteren;

Gelet op het voorstel van het Paritair Subcomité voor de edele metalen van 10 januari 2012;

Gelet op advies 51.476/1 van de Raad van State, gegeven op 28 juni 2012 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk, Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen ressorteren.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegenen waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Artikel 3

In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op: - achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven; - veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven; - achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven; - zeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven; - achtennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven. - honderdneuentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijfentwintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven; - honderdvierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijfentwintig en minder dan dertig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven; - honderdtweëntachtig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die ten minste dertig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

Artikel 4

In geval van ontslag met het oog op brugpensioen wordt in afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op: - achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven; - zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Artikel 5

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 6

Het koninklijk besluit van 22 juni 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de edele metalen (PC 149.03) ressorteren, wordt opgeheven.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 8

De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit. Gegeven te Brussel, 1 september 2012.

ALBERT Van Koningswege: De Minister van Werk, Mevr. M. DE CONINCK
Nota [1] Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad: Wet van 3 juli 1978, Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978. Wet van 20 juli 1991, Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1991.

Koninklijk besluit van 22 juni 2003, Belgisch Staatsblad van 28 juli 2003.

C.A.O. 22/05/2014

K.B.: //

B.S.: //

Neerlegging: 23/05/2014

Registratiedatum: 07/07/2014

Registratienummer: 122027

Publicatie van registratie in B.S.: 24/07/2014

1. Inhoud:

- recht op tijdskrediet 2 jaar, op ondernemingsvlak te verlengen tot maximum 5 jaar
- recht op een 1/5 loopbaanvermindering
- ondernemingen vanaf 10 werknemers onvoorwaardelijk recht, vanaf 5% van de werknemers afspreken van voorrangsregels op ondernemingsvlak
- arbeiders → 50 jaar mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de drempel van 5%.
- specifieke vormen van loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof) vallen buiten die 5%

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 18/06/2009

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014.

RECHT OP TIJDSKREDIET EN LOOPBAANVERMINDERING

In uitvoering van artikel 11 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 11 februari 2014.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

...

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, hierna CAO nr. 103 genoemd

- hoofdstuk IV van de Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001).

HOOFDSTUK III. - RECHT OP TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Artikel 3

§ 1. Conform de bepalingen van artikel 4 § 1, 3° van CAO nr.103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of een halftijdse loopbaanvermindering op 24 maanden gebracht.

§ 2. De onderneming kan bij collectieve arbeidsovereenkomst de duur van voormelde rechten op tijdskrediet uitbreiden tot 36 maanden.

HOOFDSTUK IV. - RECHT OP EEN 1/5 LOOPBAANVERMINDERING

Artikel 4

§ 1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van CAO nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.

§ 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§ 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK V. - ORGANISATIETREKSEL

Artikel 5

§ 1. Conform de bepalingen van CAO nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 10 werknemers.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in afdeling 4 van CAO nr.103.

§ 3. De sectorale drempel van 5 % geldt niet voor arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen.

Voor de arbeiders van minder dan 50 jaar geldt de 5 % drempel.

Voor de vaststelling van het personeelsbestand waarop de 5 % drempel berekend wordt, worden de arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet mee in rekening gebracht; met uitzondering van de arbeiders van 55 jaar of ouder die 1/5 de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van CAO nr. 103.

Bovendien worden overeenkomstig artikel 16 § 4 van de CAO nr.103 de arbeiders van 50 tot en met 54 jaar die 1/5 de loopbaanvermindering genieten en de arbeiders van 50 jaar en ouder die 1/2 loopbaanvermindering uitoefenen gedurende maximaal 5 jaar in aanmerking genomen

§ 4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 5. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VI. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 6

In toepassing van hoofdstuk VI van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 betreffende de overgangsbepalingen, blijft artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009, geregistreerd op 14 september 2009 onder het nummer 94260/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard op 4 maart 2010

(Belgisch Staatsblad van 16 april 2010,) gesloten in het paritair subcomité voor de edele metalen, onverminderd van toepassing.

HOOFDSTUK VII. - SPECIFIEKE VORMEN VAN LOOPBAANONDERBREKING

Artikel 7

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

En ,

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (Belgisch Staatsblad van 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995)

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5 %.

HOOFDSTUK VIII. - OVERGANG NAAR HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 8

Bij overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

HOOFDSTUK IX. - BEHOUD VAN ANCIËNNITEIT

Artikel 9

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

HOOFDSTUK X. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 14 september 2009 onder het nummer 94260/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 16 april 2010).

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

C.A.O. 22/05/2014

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 23/05/2014

Registratiedatum: 17/07/2014

Registratienummer: 122587

Publicatie van registratie in B.S.: 06/08/2014

1. Inhoud:

- Meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming
- Toepassing correcte loon en arbeidsvoorwaarden
- Werkgever moet voorafgaandelijk ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisaties in kennis stellen
- Maximumgrens duurtijd interim op 65 werkdagen
- Beroep op dagcontracten indien expliciet een noodzaak bestaat

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 16/06/2011

K.B.: 02/12/2011

B.S.:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014.

MELDINGSPLICHT CONTRACTEN BEPAALDEDUUR
OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK, UITZENDARBEID
EN ONDERAANNEMING

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 11 februari 2014.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - BEGRIPSOMSCHRIJVING

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen als volgt gedefinieerd:

- contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11bis van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad 22 augustus 1978).
- uitzendarbeid: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de wet van 24 juli 1987 betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werkkrachten aan

gebruikers (Belgisch Staatsblad 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet.

HOOFDSTUK III. - MELDINGSPLICHT

Artikel 3

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

HOOFDSTUK IV. - MODALITEITEN

Artikel 4

§ 1. In geval van tewerkstelling van arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.

§ 2. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens de contracten van bepaalde duur of uitzendcontracten meegerekend, op voorwaarde dat er tussen deze verschillende contracten geen onderbreking is van meer dan 6 maanden.

§ 3. In geval van uitzendarbeid, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

§ 4. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen de sector enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier te gaan om werken waarvan vóór aanvang

van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

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

HOOFDSTUK V. - GELDIGHEID

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, betreffende de meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming, geregistreerd onder het nummer 104914/CO/14903 op 27 juli 2011 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2011) en algemeen verbindend verklaard via Koninklijk Besluit van 2 december 2011 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 12 januari 2012.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

C.A.O. 16/06/2011 K.B.: 30/11/2011 B.S.:

Neerlegging: 29/06/2011
 Registratiedatum: 27/07/2011
 Registratienummer: 104925
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud:

Vorming en opleiding

- Opschorting bijdrage van 0.2% voor onbepaalde duur
- Vormingskrediet
- Bedrijfsopleidingsplan

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 18/06/2009 K.B.: 17/03/2010 B.S.: 18/05/2010

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011.

VORMING EN OPLEIDING

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

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

HOOFDSTUK II. - VORMING OP HET VLAK VAN DE ONDERNEMING

Artikel 2

Indien ondernemingen op het vlak van vorming en opleiding initiatieven willen nemen, dienen zij dit te doen op het vlak van de onderneming zelf.

HOOFDSTUK III. - RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 3 - Bijdragen voor permanente vorming

Rekening houdend met de opgebouwde reserve inzake vorming en opleiding wordt de bijdrage van 0,20% (die van onbepaalde duur is voor onbepaalde duur opgeschort.

Artikel 4 - Vormingskrediet

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

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij CAO gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren.

Onder "permanente vorming" wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

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

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

Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere. Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 5 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

Ondernemingen die een beroep wensen te doen op een vormingskrediet dienen hun opleidingsplan door te sturen naar het Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen.

De Raad van Bestuur van het Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen zal unaniem oordelen om dit opleidingsplan financieel te ondersteunen en dit rekening houdend met de opgebouwde reserves binnen het Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen.

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

Artikel 5 - Bedrijfsopleidingsplannen

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

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

Dit plan houdt rekening met de opleidingsnoden en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf.

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 18 mei 2010).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

C.A.O. 18/06/2009

Neerlegging: 30/06/2009

Registratiedatum: 17/09/2009

Registratienummer: 94399

Publicatie van registratie in B.S.: 30/09/2009

1. Inhoud:

Statuut vakbondsafvaardiging

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 26/05/2005

K.B.: 22/03/2006

B.S.: 10/05/2006

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2009 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30/09/2009.

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEGINSELEN.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 5 gesloten op 24 mei en de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 5 bis gesloten op 30 juni 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt de oprichting en het statuut van de syndicale afvaardigingen van het werkliedenpersoneel.

Artikel 3

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij artikel 1, erkennen dat hun werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een syndicale afvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij artikel 1, erkennen dat hun werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een syndicale

afvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Artikel 4

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten arbeiders geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De syndicale afvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Artikel 5 - De werkgevers en de syndicale afvaardigingen:

- geven in alle omstandigheden blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING.

Artikel 6

1. Bij aangetekend schrijven door één of meerdere in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt in de bedrijven, bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders, als volgt wordt vastgesteld:

- 10 tot en met 19 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden indien 1/3 van de arbeiders hierom verzoeken.
- 20 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden.
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden.
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve afgevaardigde en een bijkomende plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

Voor de ondernemingen met minder dan 20 arbeiders, zullen de meest betrokken representatieve werknemersorganisaties aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen, de ondernemingen laten kennen waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt.

2. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

Art 7

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders aangesloten zijn bij een der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert ten minste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 8

a. De verkozen of aangestelde afgevaardigden worden uitgekozen op de grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op 4 jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.

- b. De syndicale afgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen (voor die ondernemingen waar er geen sociale verkiezingen plaatsvonden), hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en / of het comité voor preventie en bescherming op het werk (afhankelijk van het bestaan van één van de of van allebei deze organen). Onderlinge regionale afspraken, blijven onverminderd van toepassing.
- c. De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken, na deze verkiezingen, over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 14 van deze overeenkomst.
- d. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen zullen verkiezingen georganiseerd worden, binnen de onderneming, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Artikel 9

Zijn kiezers, alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij:

1. de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
2. sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV. - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 10

De syndicale afvaardiging wordt zo vlug mogelijk en binnen de 7 werkdagen door de werkgever ontvangen, naar aanleiding van:

a. elke vraag betreffende:

- de arbeidsbetrekkingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

b. elk geschil dat of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;

c. elk individueel geschil dat of elke betwisting die niet kon opgelost worden na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

d. elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de syndicale afvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie.

Artikel 11

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad werden toegekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 9 gesloten op 9 maart 1972 in de

Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK V. - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING.

Artikel 12

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders waartoe zij behoren.

Artikel 13 - Faciliteiten

De leden van de syndicale afvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren nodig voor de uitoefening van deze opdrachten worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald.

Bij gebrek aan akkoord wordt in ieder geval een minimum van 2 uren per week en per afgevaardigde toegekend.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Arti 14 - Bescherming tegen afdanking

a. De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, behalve dringende reden, af te danken,

verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging, evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij een ter post aangetekend schrijven. De bovenvermelde periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen na de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

- b. In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.
- c. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:
 - 1. Indien hij een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 14. a) bepaalde procedure na te leven.
 - 2. Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 14. a), door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.

3. Indien de werkgever een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

4. Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens een zware fout van de werkgever, die voor de effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 15 - Interne en externe communicatie

De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de syndicale afvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

Artikel 16. - Communicatiefaciliteiten

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

- Door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan.
- Door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan.
- De rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming.

- De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- en ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.
- In paritair overleg zullen op ondernemingsvlak de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Artikel 17

De vrijgestelden van de syndicale organisaties kunnen de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de syndicale afgevaardigden zullen ingericht worden. Hun aanwezigheid kan slechts mits instemming van de werkgever.

Artikel 18

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor de edele metalen.

HOOFDSTUK VII. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2005 betreffende het Statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 22 maart 2006 (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2006).

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen ervan op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair subcomité worden besproken.

Artikel 21

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, gaan de partijen de verbintenis aan tot geen staking of lock out over te gaan zonder dat vooraf een verzoening werd betracht door tussenkomst van de organisaties van werkgevers en van werknemers en, desnoods, door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of op het verzoeningsbureau daarvan.

Artikel 22

Speciale of in deze overeenkomst niet voorziene gevallen worden door het Paritair Subcomité onderzocht

C.A.O. 14/06/2001 K.B.: 24/04/2002 B.S.: 25/07/2002

Neerlegging: 08/08/2001
 Registratiedatum: 01/10/2001
 Registratienummer: 59063/CO/149.3
 Publicatie van registratie in B.S.: 13/10/2001

1. Inhoud:

Erkenning van de representatieve functie

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 juni 2001.

ERKENNING VAN DE REPRESENTatieve FUNCTIE

In uitvoering van artikel 20 van het nationaal akkoord 2001-2002 van 8 mei 2001.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

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

Art 2 - Voorwerp

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

De telling van het aantal werknemers gebeurt op basis van de RSZ-aangifte op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar.

Art 3 - Modaliteiten

§1. De officiële zakagenda's van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks officieel overhandigd op het Paritair subcomité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken in deze agenda hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.

§2. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact.

De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie;

§3. het voorwerp van het contact tussen de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

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

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten.

§4. In gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gerede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Artikel 4 - Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst statuut van de vakbondsafvaardigingen van 14 juni 2001.

Artikel 5 - Geldigheid

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is geldig vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O. 18/09/1972

K.B.: 07/03/1973

B.S.: 27/04/1973

1. Inhoud:

Vakbondsvorming

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1972 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 1972.

SYNDICALE VORMING

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden en werksters van de ondernemingen van de uurwerkmakerij, bijouterie, edelsmeed- en juwelierskunst, alsook de groot- en kleinhandel in de uurwerkmakerij, bijouterie, edelsmeed- en juwelierskunst die ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toepassing van punt 7 van de interprofessionele overeenkomst van 15 juni 1971, betreffende de syndicale vorming.

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEGINSELEN.

Artikel 3

Rekening houdend met de rol die de vertegenwoordigers van de werklieden en werksters in de ondernemingen spelen, worden hun binnen de hierna omschreven grenzen, faciliteiten verleend om vormingscursussen te volgen, die nodig zijn voor het volbrengen van hun taak in de beste voorwaarden.

Artikel 4

Te dien einde wordt het de vertegenwoordigers van de werklieden en werksters toegestaan zonder loonderving en volgens zekere modaliteiten cursussen en seminaries bij te wonen, die:

- a) georganiseerd worden door de nationale of regionale vakbonden of hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen, op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;

b) gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen het kader van hun taak als vertegenwoordigers van de werklieden en werksters.

HOOFDSTUK III. - TOEKENNINGSMODALITEITEN.

Artikel 5

De begunstigen door de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de vaste, verkozen of aangewezen leden van de ondernemingsraden, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van de vakbondsafvaardigingen daar waar een of meerdere van deze organen bestaan.

In zekere uitzonderlijke gevallen, in gemeenschappelijk overleg tussen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis de betrokken vakorganisatie, afzonderlijk bepaald, kunnen evenwel een of meerdere van de in de vorige paragraaf bedoelde lasthebbers worden vervangen door andere syndicale verantwoordelijken, die door de meest representatieve werknemersorganisaties bij name zullen worden aangewezen.

Artikel 6

De duur van de afwezigheid wegens het bijwonen van de in de artikelen 3 en 4 bedoelde cursussen en seminaries, is vastgesteld op acht dagen per vast mandaat over een periode van vier jaar.

Artikel 7

Het totale aantal in artikel 6 bepaalde dagen toegestane afwezigheid, wordt onder de meest representatieve werknemersorganisaties verdeeld naar rato van het aantal mandaten die zij in de drie in elke onderneming bestaande vertegenwoordigingsorganen hebben verkregen.

Artikel 8

Elke afwezigheidsdag, krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst toegestaan en door de rechthebbenden besteed aan de syndicale vorming tijdens effectief gewerkte dagen, wordt door de werkgever betaald op basis van het normaal loon, berekend met inachtneming van het besluit van de Regent van 2 april 1947 tot bepaling van de algemene modaliteiten van uitvoering der besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar.

Artikel 9

De meest representatieve werknemersorganisaties dienen drie weken op voorhand bij de betrokken werkgevers hun schriftelijke aanvraag in tot wetgeving van afwezigheid van hun leden wegens het bijwonen van cursussen voor syndicale vorming.

Deze aanvraag moet het volgende behelzen:

- de naamlijst der vakbondsmandatarissen voor wie om verlof wordt gevraagd, alsmede de duur van hun afwezigheid;
- datum en duur van de georganiseerde cursussen;
- thema en leerstof die worden onderwezen en bestudeerd.

Artikel 10

Ten einde te voorkomen dat de gelijktijdige afwezigheid van een of verscheidene werklieden of werksters de organisatie van het werk zou verstoren, worden het ondernemingshoofd en vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis de betrokken vakorganisaties het per geval eens over het maximum toe te staan aantal afwezigheden.

HOOFDSTUK IV. - PROCEDURE.

Artikel 11

Alle geschillen waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding zou kunnen geven, mogen onderzocht worden in het raam van de normale verzoeningsprocedure.

HOOFDSTUK V. - EINDBESCHIKKINGEN.

Artikel 12

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn onderzocht.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1972 en wordt voor een onbepaalde duur gesloten. Zij kan slechts door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn.

C.A.O. 14/06/2001 K.B.: 04/09/2002 B.S.: 23/10/2002

Neerlegging: 08/08/2001
 Registratiedatum: 01/10/2001
 Registratienummer: 59062/CO/149.3
 Publicatie van registratie in B.S.: 13/10/2001

1. Inhoud:

- definitie meervoudig ontslag
 - ondernemingen van 29 en minder werknemers: 2 werklieden
 - van 30 tot 60 werknemers: 3 werklieden
 - van 61 en meer werknemers: 6 werklieden een periode van 90 kalenderdagen
- procedure
 - overleg
 - ook van toepassing bij faillissement
- sancties
 - vergoeding gelijk aan de opzegvergoeding

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 24/06/1999 K.B.: 10/08/2001 B.S.: 30/11/2001

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2001 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 juni 2001.

WERKZEKERHEID

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2001-2002

HOOFSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder «werklieden» verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. - VOORWERP.

Sectie 1. - Principe

Artikel 2

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

Sectie 2. - Definities

Artikel 3

Als "ontslag" wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Artikel 4

Als 'meervoudig' ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste 2 werklieden in ondernemingen met minder dan 30 werknemers, van tenminste 3 werklieden in ondernemingen van 30 tot 60 werknemers en van tenminste 6 werklieden in ondernemingen van 61 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van negentig kalenderdagen.

Sectie 3 - Overlegprocedure

Artikel 5

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

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

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Sectie 4 - Sanctie

Artikel 6

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding te betalen.

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

CA.A.O.: 22/05/2014 K.B.: Algemeen verbindend gevraagd

Neerlegging: 23/05/2014
Registratiedatum: 17/07/2014
Registratienummer: 122586
Publicatie van registratie in B.S.: 06/08/2014

1. Inhoud:

- Syndicale Premie

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 16/06/2011 K.B.: 18/11/2011 B.S.: 06/01/2012

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014

SYNDICALE PREMIE VOOR 2014

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

In uitvoering van de bepalingen van artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van 22 mei 2014 wordt voor het jaar 2014 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders en arbeidsters die lid zijn van één van de representatieve werknemersorganisaties van werknemers, welke in het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Artikel 3

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- € 120 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van ten minste € 14,5 betalen;
- € 60 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen € 9,00 en € 14,5 betalen;
- € 0 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,00 betalen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.

C.A.O.: 22/05/2014

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 23/05/2014

Registratiedatum: 07/07/2014

Registratienummer: 122028

Publicatie van registratie in B.S.:

1. Inhoud:

Statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen"

1. Aanvullende vergoedingen

1.1. Tijdelijke werkloosheid

- economische redenen
- 7,04 €/dag – 3,52 €/halve dag - uitbetaald in regime 6 d./week

1.2. Volledige werkloosheid

- laatste werkgever sector 149.3
- 5,69 €/dag – 2,85 €/halftijds
- 200 dagen - uitbetaald in regime 6 d./week ← 45 jaar
- 300 dagen - uitbetaald in regime 6 d./week → 45 jaar

1.3. Ziekte

na 60 d.	84,58 €	545 d.	110,13 €
120 d.	84,58 €	635 d.	110,13 €
180 d.	110,13 €	725 d.	110,13 €
240 d.	110,13 €	815 d.	110,13 €
300 d.	110,13 €	905 d.	110,13 €
365 d.	110,13 €	995 d.	110,13 €
455 d.	110,13 €		

1.4. Oudere zieken

- minstens 58j.
- eerst aanvullende vergoedingen van punt 1.3.
- nadien driemaandelijks 110,13 € tot aan pensioen

1.5. Oudere werklozen

- 50 jaar bij ontslag
- 87,42 €/maand vanaf 57 jaar
- eerst uitputting van punt 1.2.

1.6. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (=SWT)

- Aanvullende vergoeding in geval van SWT na ontslag:
- de 1/2 van het verschil tussen laatste nettoloon en de werkloosheidsuitkering bij het begin van het SWT, minimaal 5,69 € per dag.
- Aanvullende vergoeding in geval van halftijds brugpensioen (=SWT).

2. Vakbondsvorming

- de werkgever betaalt het loon en recupereert van het Fonds

3. Bevordering van opleiding en vorming: via Educam

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 21/05/2013

KB: 26/01/2014

BS: 22/05/2014

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2014 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 4, 5 en 6 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 11 februari 2014.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijk en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2

De statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen" zijn bijgevoegd in bijlage.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2014 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen", geregistreerd op 27 juli 2011 onder het nummer 104.927/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 20 februari 2013) en gewijzigd door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115.297/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 januari 2014.

HOOFDSTUK I. - BENAMING, ZETEL, OPDRACHTEN EN DUUR

1. Benaming

Artikel 1

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, bij collectieve arbeids-overeenkomst van 28 mei 1970, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 augustus 1970 (Belgisch Staatsblad van 20 november 1970) genaamd "Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen".

Met "Fonds" wordt verder in deze statuten "Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen" bedoeld.

2. Zetel

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de edele metalen, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Artikel 3

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;
- 3.4. de aanwerving en opleiding van de risicogroepen te bevorderen;
- 3.5. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;

3.6. in functie van de ontwikkeling van een sectoraal opleidingsbeleid, de opleidingsinitiatieven te financieren volgens de door de raad van bestuur vastgelegde regels;

3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

Artikel 4

Het Fonds wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 5

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeidsters van de ondernemingen, welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

Onder "arbeiders" wordt verstaan: mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III. - STATUTAIRE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

1. Inning en invordering van de bijdragen

Artikel 6

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

1.1. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Artikel 7

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (tijdelijke werkloosheid

omwille van economische redenen) op de vergoeding voorzien in artikel 8 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn.

§ 2. Vanaf 1 juli 2014 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2012 en op 1 februari 2013 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 3,27 % op 1 februari 2012 en 2,08 % op 1 februari 2013, worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid met 5,42 % geïndexeerd.

§ 3. Vanaf 1 juli 2014 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd volgens het principe zoals opgenomen in § 2 van artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en tegelijkertijd verhoogd.

Hierdoor bedraagt deze aanvullende vergoeding vanaf 1 juli 2014:

- € 7,42 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,71 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Artikel 8

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 8 § 2 voorziene vergoeding, met een maximum van respectievelijk 200 dagen en 300 dagen per geval al naargelang zij op de eerste werkloosheidsdag minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;

- door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn, zonder op brugpensioen te zijn gesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding werd sinds 1 juli 2009 vastgesteld op:

- € 5,69 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,85 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Artikel 9

§ 1. Indien arbeiders op het ogenblik van ontslag de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, ontvangen zij sinds 1 juli 2009 een maandelijkse vergoeding van € 87,42 vanaf de leeftijd van 57 jaar, na uitputting van de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid.

§ 2. Indien arbeiders op het ogenblik van het ontslag de leeftijd van 52 jaar bereikt hebben, en een sectoranciënniteit van 38 jaar of meer kunnen voorleggen, ontvangen zij vanwege het Fonds de aanvullende vergoeding volledige werkloosheid, zoals bepaald in artikel 8 § 2 van onderhavige overeenkomst en dit tot de leeftijd van 57 jaar.

Van zodra zij de leeftijd van 57 jaar bereiken, vallen zij terug op de bepalingen van § 1 van onderhavig artikel omtrent de aanvullende vergoeding voor oudere werklozen.

De eventuele periodes gedekt door verbrekingsvergoedingen wegens falen van een werkgever van de sector of sluiting van de onderneming behorende tot de sector, moeten worden meegeteld voor de berekening van de sectoranciënniteit.

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 9 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort

tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Artikel 10

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering bij toepassing van de wetgeving ter zake genieten;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§ 2. Sinds 1 juli 2009 wordt het forfaitair bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde vergoeding als volgt vastgesteld:

- € 84,58 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 84,58 na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;

- € 110,13 na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 110,13 na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

§ 3. De arbeider die minstens 58 jaar oud is op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, heeft, na uitputting van de voordelen vervat in artikel 10 § 2 en voor zover de ongeschiktheid voortduurt, recht op een driemaandelijks uitkering van € 110,13 en dit tot op het ogenblik dat hij of zij het wettelijk pensioen geniet. De laatste driemaandelijks uitkering zal, zelfs als het een onvolledige periode van drie maand betreft, volledig uitgekeerd worden.

§ 4. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

2.4. Aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Artikel 11

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975);
- de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 57 jaar van 21 mei 2013 geldig van 1 juli 2013

tot en met 31 december 2014 gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115.295/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2014 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2014);

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar geldig van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014 gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115.294/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2014 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2014);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar geldig vanaf 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015 gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115.296/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2014 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2014);

verzekert het Fonds de integrale betaling van de aanvullende vergoeding met een minimum van
€ 5,69 per dag, vanaf de leeftijd van 57 jaar.

§ 2. Voor de arbeiders die minder dan 57 oud zijn en die ingevolge een ondernemingsakkoord genieten van een uitbreiding van de voordelen vermeld in voormelde collectieve overeenkomst nr. 17 van 19 december 1974, neemt het Fonds onder dezelfde voorwaarden als bepaald in artikel 11 § 1 en voor zover de werkgever de bijdrage betaalt zoals bepaald in artikel 27 § 1 de toepassing van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 op zich en dit vanaf de eerste van de maand volgend op die waarin de arbeiders 57 jaar worden.

§ 3. De bepalingen van § 1 zijn niet van toepassing in geval van sluiting van ondernemingen noch in geval van overgang van ondernemingen in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 van 28 februari 1978, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 1978.

In de gevallen voorzien bij het vorige lid kan het Fonds voorschotten betalen aan de bruggepensioneerden die hun aanvraag tot brugpensioen indienen bij

het Fonds voor vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers bij toepassing van artikel 4 van de Wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers. Deze voorschotten zijn toegekend vooraleer het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers zijn verplichtingen werkelijk uitvoert.

§ 4. De vergoedingen voorzien in § 1 zijn niet cumuleerbaar met de vergoedingen voorzien in artikels 8 en 9.

§ 5. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

2.5. Aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Artikel 12

In toepassing en overeenkomstig

de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993, tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van halvering van de arbeidsprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 55 bis van 7 februari 1995 en nr. 55 ter van 10 maart 1998,

verzekert het Fonds de integrale betaling van de aanvullende vergoeding met een minimum van € 5,69 per dag.

2.6. Syndicale premie

Artikel 13

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 13 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.7. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Artikel 14

§ 1. De in artikels 7 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid), 8 en 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid), 10 (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag) en 12 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders

uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de vergoedingen voorzien in voormelde artikelen.

§ 2. De in artikel 13 (syndicale premie) bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de representatieve professionele werknemersorganisaties die nationaal georganiseerd zijn.

Artikel 15

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen; in geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Artikel 16

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben uitbetaald, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) van de werklieden die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine en elektrische bouw verwant zijn, betreffende de syndicale vorming van de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ondernemingen van uurwerkmakerij, bijouterie, edelsmeed- en juwelierskunst, alsook de groot- en kleinhandel in de uurwerkmakerij, bijouterie, edelsmeed- en juwelierskunst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 maart 1973 (Belgisch Staatsblad van 27 april 1973).

Artikel 17

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Financiering van opleidingsinitiatieven

Artikel 18

Het Fonds financiert de opleidingsinitiatieven volgens de door de raad van bestuur vastgelegde regels.

5. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Artikel 19

De bijzondere werkgeversbijdragen op het conventioneel brugpensioen/stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, ingevoerd door het koninklijk besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale zekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen/ stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, op aanvullende vergoedingen bij sommige sociale zekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen (Belgisch Staatsblad van 31 maart 2010), worden door het Fonds ten laste genomen.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder de voorwaarden zoals opgenomen in bovenvermeld koninklijk besluit en worden ten laste genomen tot de oppensioenstelling van de arbeiders.

Artikel 20

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 19.

6. Algemene bepaling

Artikel 21

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij collectieve arbeidsovereenkomst van het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV. - BEHEER VAN HET FONDS

Artikel 22

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit twaalf leden, hetzij zes vertegenwoordigers van de werkgevers en zes vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Subcomité voor de edele metalen benoemd.

Artikel 23

Elk jaar duidt de raad van bestuur onder zijn leden een voorzitter en drie ondervoorzitters aan.

Het voorzitterschap en het eerste ondervoorzitterschap wordt beurtelings door de werkgevers- en de werknemersafgevaardigden waargenomen.

De tweede ondervoorzitter behoort tot de werknemersgroep en de derde tot de werkgeversgroep.

Artikel 24

De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken. De uitnodiging vermeldt de agenda.

De notulen worden door de door de raad van bestuur aangeduide secretaris opgesteld en door de voorzitter van de vergadering ondertekend.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren.

De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Artikel 25

De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

De raad van bestuur treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van vier bestuurders (twee van werknemerszijde en twee van werkgeverszijde).

De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.

HOOFDSTUK V. - FINANCIERING VAN HET FONDS

Artikel 26

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 20 bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 27

§ 1. De bijdrage gebaseerd op de laatste brutobezoldiging berekend aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 11 § 2 wordt door de werkgever rechtstreeks aan het Fonds betaald vóór de aanvangsdatum van het brugpensioen/stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage van de arbeiders. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het brugpensioen/ stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage in de onderneming tot de leeftijd van 57 jaar en betaald volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. Sinds 1 juli 2009 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 2,20% van het brutoloon van de arbeiders.

§ 3. Vanaf 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen bindend zal verklaard worden door koninklijk besluit.

§ 4. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Artikel 28

§ 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

§ 2. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 8 tot en met 19.

HOOFDSTUK VI. - BEGROTING EN REKENINGEN VAN HET FONDS

Artikel 29

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 30

Elk jaar, uiterlijk gedurende de maand december, wordt een begroting voor het volgende jaar aan het Paritair Subcomité voor de edele metalen ter goedkeuring voorgelegd.

Artikel 31

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de edele metalen aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juni aan het Paritair Subcomité voor de edele metalen ter goedkeuring worden voorgelegd.

Artikel 32

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de edele metalen worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa van het Fonds te bepalen.

C.A.O. 20/11/2014

Neerlegging:
 Registratiedatum: 07/07/2014
 Registratienummer:
 Publicatie van registratie in B.S.:

1. Inhoud:

Wijziging Statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen"

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 22/05/2014

3. Duurtijd:

Duurtijd: Vanaf 1 januari 2015 en voor onbepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2014

WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 MEI 2014 "STATUTEN VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID"

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2

Binnen artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014 betreffende de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 122028/CO/149.03., wordt § 1 vervangen door onderstaande paragraaf:

"Artikel 11.

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975).
- de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 57 jaar van 21 mei 2013 geldig van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014 gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2014 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2014).
- de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar van 21 mei 2013 geldig van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014 gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2014 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2014).

- de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar van 20 november 2014 geldig van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 24/12/2014 onder het nummer 819/CO/14903.
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013 inzake het brugpensioen 56 jaar tussen 1 januari 2013 en 31 december 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2014 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2014).

verzekert het Fonds de integrale betaling van de aanvullende vergoeding met een minimum van € 5,69 per dag."

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij heeft dezelfde opzeggingsmodaliteiten en dezelfde opzeggingstermijnen als de collectieve arbeidsovereenkomst die zij wijzigt.

C.A.O.: 24/06/99 K.B.: 11/05/01 B.S.: 19/07/01

Neerlegging: 29/06/1999
Registratiedatum: 27/01/00
Registratienummer: 53732/CO/149.3
Publicatie van registratie in B.S.: 16/02/00

1. Inhoud:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid - Edele Metalen:
0,10% voor permanente vorming

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid - Edele Metalen:
0,10% voor permanente vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 1999.

BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID EDELE METALEN

In uitvoering van artikel 6§4 van het nationaal akkoord 1999-2000 van 5 mei 1999.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder «werklieden» verstaan: de werklieden en werksters.

HOOFDSTUK II. - BUITENGEWONE BIJDRAGE.

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 6 §4 van het Nationaal akkoord 1999-2000 van 5 mei 1999 wordt een buitengewone bijdrage bepaald vanaf 1 oktober 1999.

Artikel 3

Deze buitengewone bijdrage is vanaf 1 oktober 1999 als volgt vastgesteld:
- 0,10% van de niet-begrensde brutolonen van de werklieden.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING.

Artikel 4

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK IV. - DUUR.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig vanaf 1 oktober 1999 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

C.A.O.: 24/09/03 K.B.: 19/05/04 B.S.: 28/06/04

Neerlegging: 30/09/03
Registratiedatum: 28/11/03
Registratienummer: 68746/CO/149.03
Publicatie van registratie in B.S.: 11/12/03

1. Inhoud:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (0,50%)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2004 tot en met 30 juni 2006

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2003.

BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 16 mei 2003.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED.

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden en werksters.

HOOFDSTUK II. - BUITENGEWONE BIJDRAGE.

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 5 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 16 mei 2003 wordt een buitengewone bijdrage bepaald vanaf 1 juli 2004.

Artikel 3

Deze buitengewone bijdrage wordt vanaf 1 juli 2004 als volgt vastgesteld:
- 0,50% van de niet-begrensde brutolonen van de werklieden.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING.

Artikel 4

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. - DUUR.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2004 en treedt buiten werking op 30 juni 2006.

C.A.O.: 26/05/05 K.B.: 15/12/2005 B.S.: 03/03/2006

Neerlegging: 20/07/05
Registratiedatum: 04/08/05
Registratienummer: 75988/CO/149.03
Publicatie van registratie in B.S.: 30/08/05

1. Inhoud:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (0,50%)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 24/09/03 K.B.: 19/05/04 B.S.: 28/06/04

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2007

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2005

BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2005-2006 van 26 mei 2005.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder «werklieden» verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. - BUITENGEWONE BIJDRAGE

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 5 van het nationaal akkoord 2005-2006 van 26 mei 2005 wordt een buitengewone bijdrage bepaald vanaf 1 juli 2006.

Artikel 3

Deze buitengewone bijdrage wordt vanaf 1 juli 2006 als volgt vastgesteld:
- 0,50% van de niet-begrensde brutolonen van de werklieden.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING

Artikel 4

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. - DUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2006 en treedt buiten werking op 30 juni 2007.

C.A.O.: 21/06/2007 K.B.: 02/07/2008 B.S.: 26/08/2008

Neerlegging: 29/06/2007
Registratiedatum: 11/07/2007
Registratienummer: 83817
Publicatie van registratie in B.S.: 01/10/2007

1. Inhoud:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (0,50%)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 26/05/2005 K.B.: 15/12/2005 B.S.: 03/03/2006

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2007 en treedt buiten werking op 30 juni 2009

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007

BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - BUITENGEWONE BIJDRAGE

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 6 van het nationaal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007 wordt een buitengewone bijdrage bepaald vanaf 1 juli 2007.

Artikel 3

Deze buitengewone bijdrage wordt vanaf 1 juli 2007 als volgt vastgesteld:
- 0,50 % van de niet-begrensde brutolonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING

Artikel 4

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. - DUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007 en treedt buiten werking op 30 juni 2009.

C.A.O.: 18/06/2009 K.B.: 17/03/2010 B.S.: 23/06/2010

Neerlegging: 30/06/2009
Registratiedatum: 17/09/2009
Registratienummer: 94398
Publicatie van registratie in B.S.: 30/09/2009

1. Inhoud:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (0,50%)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 26/05/2005 K.B.: 15/12/2005 B.S.: 03/03/2006

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2009 en treedt buiten werking op 30 juni 2011

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009

BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

In uitvoering van artikel 6 § 2 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - BUITENGEWONE BIJDRAGE

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 6 § 2 van het nationaal akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009 wordt een buitengewone bijdrage bepaald vanaf 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2011.

Artikel 3

Deze buitengewone bijdrage wordt vanaf 1 juli 2009 als volgt vastgesteld: 0,50 % van de niet-begrensde brutolonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING

Artikel 4

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. - DUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en treedt buiten werking op 30 juni 2011.

C.A.O.: 19/05/2011 K.B.: 05/08/2011 B.S.: 22/09/2011

Neerlegging: 19/05/2011
Registratiedatum: 27/05/2011
Registratienummer: 104250
Publicatie van registratie in B.S.: 15/06/2011

1. Inhoud:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (0,50%)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 26/05/2005 K.B.: 15/12/2005 B.S.: 03/03/2006

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011

BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - BUITENGEWONE BIJDRAGE

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 7 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 19 mei 2011 wordt een buitengewone bijdrage bepaald vanaf 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.

Artikel 3

Deze buitengewone bijdrage wordt vanaf 1 juli 2011 als volgt vastgesteld:
- 0,50 % van de niet-begrensde brutolonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING

Artikel 4

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. - DUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en treedt buiten werking op 30 juni 2013.

C.A.O.: 21/05/2013 K.B.: 03/02/2014 B.S.: 16/07/2014

Neerlegging: 03/06/2013
Registratiedatum: 12/06/2013
Registratienummer: 115298
Publicatie van registratie in B.S.: 26/06/2013

1. Inhoud:

Buitengewone bijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (0,50%)

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 19/05/2011 K.B.: 05/08/2011 B.S.: 22/09/2011

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2013.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2013

BUITENGEWONE BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - BUITENGEWONE BIJDRAGE

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 27 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid, wordt een buitengewone bijdrage bepaald vanaf 1 juli 2013 tot en met 31 december 2013.

Artikel 3

Deze buitengewone bijdrage wordt vanaf 1 juli 2013 als volgt vastgesteld:
- 0,50 % van de niet-begrensde brutolonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. - INNING EN INVORDERING

Artikel 4

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. - DUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2013. .

C.A.O.: 11/02/2014

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 04/03/2014

Registratie: 29/04/2014

Registratienummer: 120919

Publicatie van registratie in B.S.: 16/05/2014

1. Inhoud:

1. Toepassingsgebied
2. Kader
3. Inkomenszekerheid
 - 3.1. Indexering
4. Sociaal fonds
 - 4.1. Bijdrage aan het sociaal fonds
 - 4.2. Sectoraal pensioenfonds
5. Werkzekerheid
 - 5.1. Precaire arbeid
 - 5.2. Tewerkstelling bevorderende maatregel
 - 5.3. Flexibiliteit
6. Eengemaakt werknemersstatuut
7. Loopbaanplanning
 - 7.1. Tijdskrediet en loopbaanvermindering
 - 7.2. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag
8. Inspraak en overleg
 - 8.1. Werknemersvertegenwoordiging
9. Sociale vrede en duurtijd van het akkoord
 - 9.1. Sociale vrede
 - 9.2. Duur

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2014

NATIONAAL AKKOORD 2013-2014

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – KADER

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID

Artikel 3 – Indexering van de minimumlonen en effectieve lonen

Alle minimumuurlonen en de effectieve uurlonen worden jaarlijks op 1 februari aangepast aan de reële index volgens de formule 'sociale index' (=4-maandelijks gemiddelde) januari van het kalenderjaar tegenover januari van het voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 4 – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 juli 2014 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2012 en op 1 februari 2013 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 3,27 % op 1 februari 2012 en 2,08 % op 1 februari 2013, worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid met 5,42 % geïndexeerd.

Hierdoor bedragen de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2014 € 7,42 per werkloosheidsvergoeding en € 3,71 per halve werkloosheidsuitkering.

§ 2. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 16 juni 2011, geregistreerd op 27 juli 2011 onder het nummer 104927/CO/149.03, gewijzigd via collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 21 mei 2013, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115297/CO/149.03, zal vanaf 1 januari 2014 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 5 – Bijdrage aan het Sociaal fonds

Vanaf 1 januari 2015 wordt de bijdrage voor het sociaal fonds gebracht op 2,70 %.

Van hoger vermelde bijdrage wordt 0,50 % van de brutolonen van de arbeiders voorbestemd om het sectoraal pensioenfonds te financieren, zoals opgenomen in artikel 6 van dit akkoord.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 16 juni 2011, geregistreerd op 27 juli 2011 onder het nummer 104927/CO/149.03, gewijzigd via collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds

van 21 mei 2013, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115297/CO/149.03, zal vanaf 1 januari 2015 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 6 – Sectoraal pensioenfonds

Met ingang van 1 januari 2015 wordt een bedrag gelijk aan 0,50 % van de bruto bezoldigingen van de arbeiders besteed aan een sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de invoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel zal tegen 1 januari 2015 worden uitgewerkt.

HOOFDSTUK IV. – WERKZEKERHEID

Artikel 7 – Precaire arbeid

Binnen artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming van 16 juni 2011, dient § 6 als volgt te worden gewijzigd: « Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na een periode van 65 werkdagen door de gebruiker omgezet in een contract van onbepaalde duur. »

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming van 16 juni 2011, geregistreerd op 27 juli 2011 onder het nummer 104914/CO/149.03, zal vanaf 1 januari 2014 in die zin worden gewijzigd, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK V. – ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

Artikel 8 – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Artikel 9 – Flexibiliteit

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3°, van de arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

Noch op het sectorale niveau, noch op het vlak van de onderneming wordt een mogelijkheid voorzien om bovenop de 91 overuren per kalenderjaar - zoals hierboven omschreven - een bijkomende schijf van overuren in te voeren in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake flexibiliteit van 21 mei 2013, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115293/CO/149.03, wordt met ingang van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015 in die zin aangepast.

HOOFDSTUK VI. – EENGEMAAKT WERKNEMERSSTATUUT

Artikel 10

Partijen engageren zich om een inventarisatie te maken van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor de edele metalen. Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK VII. – LOOPBAANPLANNING

Artikel 11 – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende tijdskrediet en loopbaanvermindering van 18 juni 2009 wordt aan de collectieve arbeidsovereenkomst n° 103 zoals gesloten in de Nationale Arbeidsraad aangepast.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering van 18 juni 2009, geregistreerd op 14 september 2009 onder het nummer 94260/CO/149.03, wordt met ingang van 1 januari 2014 voor onbepaalde duur in die zin aangepast.

Artikel 12 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag

Voor de duur van het akkoord 2013-2014 wordt volgende aanbeveling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag gedaan:

Op vlak van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag bevelen de partijen in het kader van de arbeidsherverdelende maatregelen op ondernemingsvlak volgende procedure aan: ten laatste 6 maand voor het bereiken van de leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Bij dit onderhoud kan de arbeider zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Bij dit onderhoud zullen zowel naar timing van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag als naar opleiding van de vervanger van de betrokkene sluitende afspraken gemaakt worden.

HOOFDSTUK VIII. – INSPRAAK EN OVERLEG

Artikel 13 – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het nationaal akkoord 2013-2014 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 16 van het nationaal akkoord 2011-2012, verlengd.

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

Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Niet naleving van de procedure wordt gelijkgesteld met willekeurig ontslag.

Deze nabescherming blijft slechts lopen tot aan de volgende sociale verkiezingen.

HOOFDSTUK IX. – SOCIALE VREDE EN DUURTIJD VAN HET AKKOORD

Artikel 14 – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Artikel 15 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2011

BIJLAGE AAN HET SECTORAAL AKKOORD 2009-2010 VOOR HET PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE EDELE METALEN

PREMIES VLAAMSE GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- zorgkrediet
- opleidingskrediet
- ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

MINIMUMUURLONEN.

		01/02/2014 €		
CATEGORIEN	SPANNING	38u/w	39u/w	40u/w
A	100	11,92	11,61	11,32
B	104	12,40	11,77	12,07
C	108	12,87	12,54	12,23
D	120	14,30	13,93	13,58
E	125	14,90	14,51	14,15
F	130	15,09	14,72	15,50

Vanaf 1 januari 2001 worden de lonen afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent. Hierbij wordt rekening gehouden met vier cijfers na de komma. Bijvoorbeeld: 0,0049 wordt 0,00 € en 0,0050 € wordt 0,01 €.

Afstand in km	Dagelijkse bijdrage (5d./week)	Afstand in km	Dagelijkse bijdrage (5d./week)
1	0,92	27	3,26
2	1,02	28	3,32
3	1,12	29	3,44
4	1,22	30	3,52
5	1,33	31-33	3,67
6	1,41	34-36	3,97
7	1,47	37-39	4,20
8	1,56	40-42	4,48
9	1,65	43-45	4,74
10	1,73	46-48	5,03
11	1,83	49-51	5,26
12	1,91	52-54	5,43
13	2,00	55-57	5,64
14	2,09	58-60	5,88
15	2,18	61-65	6,08
16	2,28	66-70	6,40
17	2,36	71-75	6,61
18	2,45	76-80	7,03
19	2,56	81-85	7,25
20	2,65	86-90	7,57
21	2,74	91-95	7,89
22	2,82	96-100	8,11
23	2,92	101-105	8,42
24	3,02	106-110	8,73
25	3,08	111-115	9,08
26	3,20	116-120	9,38

Afstand in km	Dagelijkse bijdrage (5d./week)	Afstand in km	Dagelijkse bijdrage (5d./week)
121-125	9,59	161-165	11,94
126-130	9,92	166-170	12,16
131-135	10,23	171-175	12,58
136-140	10,44	176-180	12,79
141-145	10,89	181-185	13,23
146-150	11,30	186-190	13,43
151-155	11,30	191-195	13,65
156-160	11,72	196-200	14,08