



metallos.be

f Métallos FGTB-ABVV

MÉTALLURGISTES WALLONIE-BRUXELLES | CCT 2019-2020 | MÉTAUX PRÉCIEUX CP 149.03



CP 149.03

ACCORDS ET CONVENTIONS
COLLECTIVES DE TRAVAIL

SOMMAIRE

000 Champs de compétence Commission Paritaire

010 Champs de compétence

020 Maintien de C.C.T.

100 Rémunération

110 Conditions salariales

111 Classification professionnelle

112 Détermination du salaire

120 Salaires Horaires

130 Prime de fin d'année

151 Frais de transport

170 Système sectoriel de chèques-repas

200 Temps de travail: hebdomadaire, annuel, carrière

210 Durée de travail hebdomadaire

221 Congé d'ancienneté

230.a Régime de chômage avec complément
d'entreprise (RCC) 2019-2020

230.b Régime de chômage avec complément
d'entreprise (RCC) 2021

240 Flexibilité

247 Travail de nuit

300 Conventions de travail

310 Petit chômage

320 Délais de préavis

340 Droit au crédit-temps et à une diminution
de carrière

362 Des contrats à durée déterminée

400 Formation et promotion de l'emploi

400 Formation

470 Non-discrimination

500 Concertation sociale

510 Statut des délégations syndicales

513 Reconnaissance de la fonction représentative

520 Formation syndicale

530 Sécurité d'emploi

550 Prime syndicale 2018

600 Sécurité d'existence

610 Statuts FSE

620 FSE cotisation de base

630 Régime de pension sectoriel social

700 Programmation sociale

700.a Accord National 2017-2018

700.b Accord National 2019-2020

800 Tableaux

810 Salaires minimums

820 Tableau d'indexation

830 Tableau frais de transport

830.a Par train

830.b Par moyens de transport privé

A.R. : 13/03/85

M.B. : 16/04/85

1. Contenu :

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

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

A partir du 16 avril 1985 pour une durée indéterminée.

Arrêté royal du 13 mars 1985.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NOM & COMPÉTENCE

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

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

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

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

1. Contenu :

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

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

3. Durée :

A partir du 3 septembre 1986 pour une durée indéterminée.

020

Maintien de C.C.T.

Convention collective de travail particulière du 25 septembre 1986.

MAINTIEN DE C.C.T.

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

C.C.T. 03/05/2017 A.R. M.B.

Date d'enregistrement : 31/05/2017
 Numéro d'enregistrement : 139592
 Publication enregistrement au M.B. : 03/11/2017

1. Contenu

- Classification professionnelle
 - Qualités personnelles
 - Activités
 - Responsabilités
 - Fonctions

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

C.C.T. 24/09/2003 K.B. 04/07/2004 B.S. 13/09/2004

3. Durée :

A partir du 3 mai 2017 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 27 juin 2017.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Article 2

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

CHAPITRE II. - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 3

Les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont classés dans six catégories réparties en tenant compte de la nature des travaux exécutés, des aptitudes professionnelles et du degré d'autonomie dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

Sont considérés comme :

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

Qualités personnelles :

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

Activités :

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

Responsabilités :

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

Fonctions :

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

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

Qualités personnelles :

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

Activités :

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

Responsabilités :

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

Fonctions :

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

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

Qualités personnelles :

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

Activités :

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

Responsabilités :

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

Fonctions :

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

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

Qualités personnelles :

- Connaît le métier par le bagage théorique et l'expérience pratique ;
- connaît tous les matériaux et appareils employés et leur utilisation ;
- peut travailler avec la plupart des appareils de mesure dans l'entreprise ;

- peut lire le plan ;
- doit pouvoir travailler en équipe ou seul.

Activités :

- comprendre tous les schémas, pouvoir les interpréter, en signaler les carences éventuelles ;
- doit pouvoir faire rapport ;
- peut travailler sans surveillance à une réparation déterminée et ce, sans aide ;
- remise en état sans aide ou contrôle d'une réparation spéciale.

Responsabilités :

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

Fonctions :

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

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

Qualités personnelles :

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

Activités :

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

Responsabilités :

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

Fonctions :

- tout travail du diamant et opérations préliminaires (polissage, coupage, sertissage, battage, ajustage, recuit, ...);
- fabrication de colliers, bracelets, boîtiers de montre, serrures à cliquet, montage de charnières ;
- sertissage de toutes pierres précieuses dans des bijoux, suivant toutes les techniques ;
- exécution de toutes réparations ;
- moulage : tous travaux préparatoires allant jusqu'au coulage de tous les alliages suivant toutes les techniques ;

- horlogers-réparateurs :
 - Entretien intégral de "petites" complications : enroulement automatique et mécanisme de date ;
 - contrôle et mise au point de mécanismes.

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

Qualités personnelles :

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

Aptitudes :

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

Activités :

- prévoir les difficultés qui peuvent surgir et pouvoir les solutionner rapidement, de façon à éviter toute perte de temps ;
- prendre les initiatives nécessaires pour aboutir au résultat recherché avec un minimum d'efforts et de frais ;
- peut mener ses missions à bien sans aide ni contrôle ;
- veiller à ce qu'aucun problème technique de quelque nature que ce soit ne se pose durant l'exécution du travail, en se le remémorant à l'avance et en cherchant et appliquant la bonne solution.

Responsabilités :

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

Fonctions :

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

CHAPITRE III. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 4

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

Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 3 de la présente convention.

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

Article 5

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

Article 6

Quant à la procédure d'appel, la partie la plus diligente peut convoquer une réunion de conciliation, à défaut d'un accord relatif à la classification, et ce via le président de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE IV. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 3 mai 2017 relative à la classification professionnelle, enregistrée sous le numéro 139592/C01149.03.

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS FINALES

Article 8

La présente convention prend effet à dater du 3 mai 2017 et est conclue pour une durée indéterminée,

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

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

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

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

1. Contenu :

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

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

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

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 juin 2011.

DÉTERMINATION DU SALAIRE

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

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

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

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

CHAPITRE II. - SALAIRES.

Section 1 - Ouvriers majeurs

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

Section 2 - Jeunes ouvriers

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

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

Article 6

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

CHAPITRE IV. - RÈGLES D'ARRONDISSEMENT.

Article 7

Conformément à et en exécution de

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

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

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

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

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

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

Exemple

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

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.

Article 8

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

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

Article 9

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

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

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

Article 11

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

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

C.C.T.: 26/06/2019 A.R.: M.B.:

Date d'enregistrement : 18/07/2019
Numéro d'enregistrement: 153.278/CO/149.03
Publication enregistrement au M.B.: 14/08/2019

1. Contenu

Salaires horaires à partir du 1^{er} octobre 2019

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

C.C.T.: 26/09/2017 K.B. 15/04/2018 B.S. 17/05/2018

3. Durée:

A partir du 1^{er} octobre 2019 pour une durée indéterminée

Convention collective de travail du 26 juin 2019

SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

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

CHAPITRE II. SALAIRES

Article 2 – Salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés

Le 1^{er} octobre 2019, les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1^{er} février 2019 sur base de l'indice de référence 106,25 (janvier 2019), sont augmentés de 0,6%.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1^{er} octobre 2019 sont:

CATEGORIES	tension	38h semaine 01/10/2019 en €
A. Auxiliaire	100	12,76
B. Spécialisé	104	13,27
C. Spécialisé expérimenté	108	13,78
D. Qualifié	120	15,31
E. Pleinement qualifié	125	15,95
F. Qualifié hors catégorie	130	16,59

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

Article 3

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1^{er} octobre 2019 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE IV. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 142.133/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2012 (Moniteur belge du 17 mai 2018).

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 26/09/2017

A.R. :

M.B. :

Date d'enregistrement : 19/10/17

Numéro d'enregistrement : 142132

Publication enregistrement au M.B. : 03/11/2017

1. Contenu

Prime de fin d'année

- Montant brut =
$$\frac{\text{ Salaire horaire au 1 décembre } \times \text{ durée de travail hebdomadaire } \times 52}{12}$$
- La période de référence : 1 décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.
- La prime de fin d'année est payée entre le 25 et le 31 décembre
- Au prorata à défaut d'une année entière de service au 30 novembre, aussi en cas de licenciement (à l'exception de motif grave), force majeure, cessation du contrat à durée déterminée et départ volontaire de l'entreprise (à condition d'au moins 5 ans d'ancienneté).
- Assimilations : maladie, accident de droit commun et chômage temporaire. À concurrence d'une absence maximale de 40 jours de travail. Accident du travail, congé prénatal, congé de paternité et congé de maternité sont assimilés à des périodes de prestations effectives.

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

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

K.B. :21/07/2006

B.S. :20/09/2016

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2017 pour une durée indéterminée.

130

Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 26 septembre 2017.

PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 7 et 18 de l'accord national 2017-2018 du 30 mai 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION.

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Dans les cas définis aux paragraphes § 1. jusqu'à § 5, les ouvriers ont droit à une partie de la prime de fin d'année égale à un douzième par mois d'inscription au registre du personnel durant la période de référence, un mois entier étant comptabilisé lorsque l'inscription au registre du personnel se situe avant le 16 du mois :

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

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

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

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

§ 5. Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise dans le courant de la période de référence et qui ont 5 ans d'ancienneté ou plus.

Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas.

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

Article 7

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

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

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

Article 8

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

Article 9

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

Article 10

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

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

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

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

Article 11

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

CHAPITRE III. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Article 12

La présente convention collective de travail remplace celle du 21 juin 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, relative à la prime de fin d'année, enregistrée le 6 août 2007 sous le numéro 84.188/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2007 (Moniteur belge du 16 novembre 2007).

CHAPITRE IV. - VALIDITÉ.

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 juillet 2017 et est valable pour une durée indéterminée.

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

C.C.T.: 19/09/2019 A.R.: M.B.:

Date d'enregistrement : 19/10/17
Numéro d'enregistrement: 142125
Publication enregistrement au M.B.: 03/11/2017

1. Contenu

L'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports

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

C.C.T.: 26/09/2017 A.R.: 15/04/2018 M.B.: 17/05/2018

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2019 et pour une durée indéterminée

Convention collective de travail du 19 septembre 2019

FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

Article 2

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

CHAPITRE II. – MOYENS DE TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

Section 1. – Transport par chemin de fer

Article 3

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, il a droit à une indemnisation conformément à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19/9 relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019 et modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019.

Section 2 – Autres moyens de transport en commun public

Article 4

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

Lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire conformément l'article 3 de la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Article 5

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

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

Section 3 – Moyens de transport mixtes en commun public

Article 6

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

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

Article 7

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

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

CHAPITRE III. - MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ

Section 1. – Auto, moto et/ou mobylette

Article 8

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Article 9

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

Article 10

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

Section 2. – Vélo

Article 11

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail à vélo, il a droit à une indemnité vélo de € 0,24 par kilomètre parcouru dans le respect d'un minimum égal au montant journalier reçu pour un déplacement avec un moyen de transport privé.

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

CHAPITRE IV. – EPOQUE ET MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 12

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

Article 13

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

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

Article 14

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

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

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

CHAPITRE V. – DISPOSITIONS FINALES

Article 15

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 26 septembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 19 octobre 2017 sous le numéro 142.125/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal le 15 avril 2018 (Moniteur belge 17 mai 2018).

Article 16

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 26/06/2019

A.R. :

M.B. :

Date d'enregistrement : 06/08/2019

Numéro d'enregistrement : 153.277/CO/149.03

Publication enregistrement au M.B. : 14/08/2019

1. Contenu

- Le nombre de chèques-repas = du nombre d'heures prestées effectivement par le travailleur dans le courant du trimestre, divisé par le nombre normal heures de travail par jour dans l'entreprise.
- A partir du 1^{er} juillet 2019, la valeur nominale des chèques-répas s'élève à € 5,80, somme qui comprend une quote-part personnelle de l'ouvrier de € 1,09.
- Les chèques-repas sont remis à l'ouvrier tous les mois

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

C.C.T. : 26/09/2017

A.R. : 25/03/2018

M.B. : 19/04/2018

3. Durée :A partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée**Convention collective de travail du 26 juin 2019**

SYSTEME SECTORIEL DE CHEQUES REPAS

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2019-20 du 26 juin 2019

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - CADRE GÉNÉRAL

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément :

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

Article 3

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

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Section 1 – Niveau sectoriel

§ 1. A partir du 1er juillet 2019, la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de € 1, portant la valeur nominale du chèque-repas à € 5,80. La quote-part personnelle de l'ouvrier s'élève à € 1,09 par jour.

Section 2. – Niveau de l'entreprise

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

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

Article 7

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

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

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

CHAPITRE VI. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8

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

CHAPITRE VII. – VALIDITÉ

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 septembre 2017 relative à la réglementation sectorielle des chèques-repas, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 19 octobre 2017 sous le numéro 142.131/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mars 2018 (Moniteur belge du 19 avril 2018).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

A.R. : 03/06/1985

M.B. : 22/06/1985

1. Contenu :

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

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

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

Convention collective de travail du 7 mars 1985.

DURÉE DU TRAVAIL

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

CHAPITRE II. - DURÉE DU TRAVAIL.

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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

Section 2 - Congé d'ancienneté

Article 5

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

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

A partir de 1986 :

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

Article 6

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

Article 7

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ.

Article 8

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

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

C.C.T. : 26/09/2017 A.R. : M.B. :

Date d'enregistrement : 19/10/2017
Numéro d'enregistrement : 142128
Publication enregistrement au M.B. : 03/11/2017

1. Contenu

Congé d'ancienneté :

- 5 ans d'ancienneté → 1 jour
- 10 ans d'ancienneté → 2 jours
- 25 ans d'ancienneté → 3 jours

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

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

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2018 et pour une durée indéterminée

Convention collective du 26 septembre 2017

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2017-2018 du 30 mai 2017.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

§ 1. Sans préjudice de situations plus favorables existant au niveau des entreprises ou au niveau régional, les ouvriers ont droit à :

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

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2018, un jour de congé d'ancienneté supplémentaire est attribué aux ouvriers ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1^{er} janvier 2018, les ouvriers ont droit à :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 3 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les entreprises où ce troisième jour de congé d'ancienneté existe déjà, rien ne change au niveau des congés d'ancienneté.

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

§ 4. L'ouvrier garde ce(s) jour(s) de congé d'ancienneté pendant les années suivant celle où il a atteint ses 5 ans, ses 10 ans ou 25 ans d'ancienneté.

Article 3

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III. – VALIDITÉ

Article 4

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 2007 relative au congé d'ancienneté conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 6 août 2007 sous le numéro 84.190/CO/149.03 .et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 octobre 2007 (Moniteur belge 16 novembre 2007).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. 22/05/2019 A.R. 02/09/2019 M.B. 11/09/2019

Date d'enregistrement : 11/06/2019
Numéro d'enregistrement : 152.206/CO/149.03
Publication enregistrement au M.B. : 03/07/2019

1. Contenu

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

- RCC 59 ans après 33 ans de carrière (dont 20 ans de travail de nuit)
- RCC 59 ans après 33 ans de carrière (métier lourd)
- RCC 59 ans après 35 ans de carrière (métier lourd)
- RCC 59 ans après 40 ans de carrière

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

C.C.T. A.R. M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 20

Convention collective de travail du 22 mai 2019

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE
2019-2020

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. RÉGIMES EN VIGUEUR

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.

Article 2

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.

Article 3

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention col-

lective de travail n°130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°131 du 23 avril 2019.

RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd

Article 5

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

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

En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans.

RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel

Article 6

En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

Article 7

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°135 du 23 avril 2019.

CHAPITRE III. DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Article 8

En application de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

CHAPITRE IV. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 9

Le Fonds social de métaux précieux prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 11 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 26 septembre 2017, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu à l'article 19 de cette convention.

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

CHAPITRE V. VALIDITÉ

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

C.C.T. 22/05/2019	A.R. 29/09/2019	M.B. 22/10/2019
-------------------	-----------------	-----------------

Date d'enregistrement : 11/06/2019
Numéro d'enregistrement: 152.207/CO/149.03
Publication enregistrement au M.B.: 22/10/2019

1. Contenu

Régime de chômage avec complément d'entreprise (2021)

- RCC 59 ans après 33 ans de carrière (dont 20 ans de travail de nuit)
- RCC 59 ans après 33 ans de carrière (métier lourd)
- RCC 59 ans après 35 ans de carrière (métier lourd)
- RCC 59 ans après 40 ans de carrière

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

C.C.T.	A.R.	M.B.
--------	------	------

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021, à l'exception de l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Convention collective du 22 mai 2019

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE
2021

FCHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. RÉGIMES EN VIGUEUR

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.

Article 2

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.

Article 3

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention col-

lective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°139 du 23 avril 2019.

RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd

Article 5

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

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

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans.

RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel

Article 6

En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

Article 7

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°142 du 23 avril 2019.

CHAPITRE III. DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Article 8

En application de l'article 22 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

CHAPITRE IV. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 9

Le Fonds social de métaux précieux prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 11 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 26 septembre 2017, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu à l'article 19 de cette convention.

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

CHAPITRE V. VALIDITÉ

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021, à l'exception de l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

C.C.T. 19/09/2019 A.R. M.B.

Date d'enregistrement : 17/10/2019
 Numéro d'enregistrement: 154.534/CO/149.03
 Publication enregistrement au M.B.: 17/10/2019

1. Contenu

- Dérogation du temps de travail en cas de surcoits de travail saisonniers et augmentation imprévue du travail

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

C.C.T. 26/09/2017 A.R. 22/12/2016 M.B. 14/02/2017

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021

Convention collective de travail du 19 septembre 2019

FLEXIBILITE

En exécution de l'article 12 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

Section 1 - Surcroûts de travail saisonniers

Article 2

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

Article 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

CHAPITRE III. - DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 7

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

CHAPITRE IV. - DURÉE

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

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

A.R. : 27/04/2000

M.B. : 25/08/2000

Dépôt :

Date d'enregistrement : 29/10/1998

Numéro d'enregistrement : 49374/CO/149.3

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

1. Contenu :

Encadrement sectoriel des régimes de travail de nuit

– Mesures d'encadrement :

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

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

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

2. Remplacement de C.C.T. :**3. Durée :**

A partir du 29 septembre 1998 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 29 septembre 1998.

TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

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

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

Article 2 - Objet

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 - Impact positif sur l’emploi

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

CHAPITRE II. - MESURES D’ENCADREMENT

Article 4 - Volontariat

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

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

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

Article 5 - Formes de contrats

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

Article 6 - Des ouvrières enceinte

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

Article 7 - Droit de retour

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

Article 8 - Egalité de traitement

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

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

Article 9 - Information et motivation préalables

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

Article 10 - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

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

Article 11 - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

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

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

CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES.

Article 12 - Evaluation annuelle

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

Article 13 - Durée

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

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

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

C.C.T. 18/09/19

A.R. //

M.B. //

Dépôt: 02/10/2019

Date d'enregistrement: 17/10/2019

Numéro d'enregistrement: 154.535/CO/149.03

Publication de l'enregistrement dans le M.B.: //

1. Contenu :

Droit à l'absence payée en cas de mariage, naissance, adoption, décès, communion, fête de la "jeunesse laïque" et certaines obligations civiles

Extension du délai pendant lequel les jours peuvent être pris en cas de décès : jusqu'à 30 jours après le jour du décès

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

C.C.T. 26/09/2011

A.R. 05/12/2012

M.B. 20/02/2013

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 19 septembre 2019

PETIT CHÔMAGE

En exécution de l'article 11 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – OBJET

Article 2

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

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

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

CHAPITRE III. – MOTIF ET DURÉE DE L'ABSENCE

Article 3

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

1. Mariage de l'ouvrier: trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.
2. Le jour du mariage, pour le mariage:
 - un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint;
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier;
 - d'un frère ou d'une soeur;
 - d'un beau-frère ou d'une belle-soeur;
 - du père ou de la mère;
 - d'un grand-père ou d'une grand-mère;
 - du beau-père ou de la belle-mère;
 - du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père;
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier;
 - du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint de l'ouvrier;
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

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

10. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée: un jour à choisir par l'ouvrier dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
11. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection: le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
12. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience: le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
13. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement: le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
14. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
18. Accomplissement des formalités administratives et juridiques dans le cadre de l'adoption d'un enfant: le temps nécessaire.
19. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption: trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.
20. Maladie grave inopinée ou accident, entraînant une hospitalisation, du conjoint ou de la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie du ménage ou d'un enfant non marié de l'ouvrier: le jour de l'événement, moyennant remise d'une attestation médicale de l'institut d'admission.
21. le jour de la signature de son premier contrat de vie commune (une seule fois).

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

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

Article 7

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

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

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

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

Article 8

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE V. – EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 septembre 2011 relative à la petite entreprise, enregistrée sous le numéro 106.460/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 décembre 2012 (Moniteur Belge du 20 février 2013).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

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

1. Contenu :

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

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

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

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

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

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

A partir du 1 janvier 2012 pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de vingt ans ;
- cinquante-six jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Donné à Bruxelles, le 1 septembre 2012.

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

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

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

C.C.T. 22/05/19 A.R. 17/08/19 M.B. 06/09/2019

Date d'enregistrement: 11/06/2019
 Numéro d'enregistrement: 24/06/2019
 Publication enregistrement au M.B.: 06/09/2019

1. Contenu

- Droit au crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein
- Droit à une diminution de carrière de 1/5e
- Emploi de fin de carrière
- Règles d'organisation

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

C.C.T. 27/06/17 A.R. 18/10/2017 M.B. 09/11/2017

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2019 et pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5 § 2 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2020.

Convention collective de travail du 22 mai 2019

DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINUTION DE CARRIERE

CHAPITRE I. – CHAMPS D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

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

- des dispositions de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 et n° 103 ter du 20 décembre 2016.
- de la Convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 et 2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2019 et publiée au Moniteur belge le 8 mai 2019).

CHAPITRE III. – DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF – MI-TEMPS ET TEMPS PLEIN

Article 3

§ 1. En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins palliatifs et pour donner assistance ou soins à un parent ou membre de la famille gravement malade.

§ 2. En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps pour suivre une formation.

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

Article 4

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

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

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

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

CHAPITRE V. – EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Article 5

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

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

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5ème dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2019-2020.

En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 57 ans pour la période 2019-2020.

CHAPITRE VI. - RÈGLES D'ORGANISATION

Article 6

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII. - FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Article 7

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

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

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

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

Article 8

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage

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

CHAPITRE IX. - MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

Article 9

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

CHAPITRE X. - DISPOSITIONS FINALES

Article 10

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 juin 2017 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée sous le numéro 140.563/CO/149.03, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 octobre 2017 et publiée au Moniteur belge du 9 novembre 2017.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5 § 2 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2020.

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

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR
LES METAUX PRECIEUX

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22 MAI 2019
RELATIVE À LA DROIT AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION
DE CARRIÈRE ET EMPLOI FIN DE CARRIÈRE

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

C.C.T. : 22/05/2014 A.R. : M.B. :

Dépôt : 23/05/2014
Date d'enregistrement : 17/07/2014
Numéro d'enregistrement : 122587
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 06/08/2014

1. Contenu :

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

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

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

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 22 Mai 2014.

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

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DÉFINITIONS

Article 2

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

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

CHAPITRE III. - OBLIGATION D'INFORMATION

Article 3

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

CHAPITRE IV. - MODALITÉS

Article 4

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

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

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

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

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

CHAPITRE V. - VALIDITÉ

Article 5

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

Article 6

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

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

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

A.R. : 30/11/2011

M.B. :

Dépôt : 29/06/2011

Date d'enregistrement : 27/07/2011

Numéro d'enregistrement : 104925

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

1. Contenu :

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

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

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

A.R. : 17/03/2010

M.B. : 18/05/2010

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2011 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 juin 2011.

FORMATION

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

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - FORMATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 2

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

CHAPITRE III. - DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Article 3 - Cotisations pour la formation permanente

Tenant compte de la réserve constituée en matière de formation, la cotisation de 0,20 % (valable pour une durée indéterminée) est suspendue pour une durée indéterminée.

Article 4 - Crédit-formation

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

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par CCT pour assurer la formation permanente des ouvriers.

On entend par "formation permanente" la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé en fonction des données BCSS les plus récentes au 30 juin.

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

Le crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

On diminue le crédit-formation à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 5 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

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

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

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

Article 5 - Plans de formation d'entreprise

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

Les entreprises de moins de 15 travailleurs (ouvriers et employés confondus) peuvent établir leur plan de formation d'entreprise, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative du 14 juin 2001, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 décembre 2002 (Moniteur Belge du 2 avril 2003).

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

CHAPITRE IV. - VALIDITÉ

Article 6

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

Article 7

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

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les organisations représentées en son sein.

C.C.T. : 11/02/2019 A.R. : 16/06/2019 M.B. : 10/07/2019

Date d'enregistrement : 14/02/2019
Numéro d'enregistrement : 20/02/2019
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 10/07/2018

1. Contenu :

Clause de non-discrimination à respecter par toute entreprise du secteur des métaux précieux

Interdiction de la discrimination, du racisme et du sexisme, de la stigmatisation et de l'humiliation des gays, lesbiennes et transgenres

2. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2019 en pour une durée indéterminée

Convention collective de travail du 11 février 2019.

NON-DISCRIMINATION

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

Toute entreprise relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux insérera dans son règlement de travail, avec effet au 1^{er} janvier 2019 et dans la mesure où ce n'est pas déjà fait, en respectant la procédure fixée par la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail, la clause de non-discrimination suivante.

Article 3

Cette clause de non-discrimination est libellée comme suit :

"Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et la conviction de chacun.

Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucun place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGTBI.

Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique”.

Article 4

L'insertion dans le règlement de travail doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2019.

CHAPITRE III. – DURÉE

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 26/09/2017 A.R. 15/07/2016 M.B. 20/09/2016

Date d'enregistrement : 19/10/17
Numéro d'enregistrement: 142126
Publication enregistrement au M.B.: 03/11/2017

1. Contenu :

Statut des délégations syndicales.

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

C.C.T. 18/06/2009 A.R. 04/03/2010 M.B. 16/04/2010

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2017 pour une durée indéterminée.

Convention collective du travail du 26 septembre 2017.

STATUT DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 13 de l'accord national 2017-2018 du 30 mai 2017.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 5

Les employeurs et les délégations syndicales

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

CHAPITRE IV. - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 6

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

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

- 151 à 200 ouvriers inclus: 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises occupant plus de 200 ouvriers, il est désigné un délégué effectif et un délégué suppléant supplémentaires par tranche entamée de 50 ouvriers. Pour les entreprises comptant moins de 20 ouvriers, les organisations de travailleurs représentatives les plus concernées font connaître au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux les entreprises où existe une force syndicale justifiant la présence d'une délégation syndicale.

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

3. Le calcul du nombre d'ouvriers prend en compte le nombre moyen d'ouvriers intérimaires occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédant la constitution de la délégation syndicale.

4. Pour calculer le nombre moyen d'ouvriers intérimaires, il convient de diviser le nombre de jours de travail prestés par des ouvriers intérimaires au cours de l'année civile précédant la constitution de la délégation syndicale par 260.

Si le nombre moyen d'intérimaires est un chiffre comportant des décimales, ce nombre est arrondi vers le haut si les décimales sont \rightarrow à 0,5. Il est arrondi vers le bas si les décimales sont \leftarrow à 0,5.

Article 7

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

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

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

Article 8

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

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

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

d) Les organisations des travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités de prévention et de protection au travail la désignation des délégués sera remplacée par des élections. Dans ces cas, des élections sont organisées dans l'entreprise, en même temps que celles pour les comités prévention et de protection au travail, étant entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

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

Article 9

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

a) d'avoir atteint l'âge de 16 ans;

b) d'avoir été occupés au moins 3 mois dans l'entreprise.

CHAPITRE V. - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 10

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

a) toute demande concernant:

- les relations de travail;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans porter atteinte aux conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
- l'application des taux de salaires et des règles de classification;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

b) tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;

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

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

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

Article 11

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

CHAPITRE VI. - STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 12

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce

Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Article 13 - Facilités

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

Les heures nécessaires pour l'exercice de ces missions sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise.

A défaut d'un accord, un minimum de 2 heures par semaine et par délégué est en tout état de cause octroyé.

Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé. L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Article 14 - Protection contre le licenciement

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1° S'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 14. a).
- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 14. a), n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.
- 3° Si l'employeur a licencié le délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.

- 4° Si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

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

Article 15 - Communication interne et externe

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

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

Article 16 - Facilités de communication

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

- Les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- Les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- Des droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- Les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci signifie entre autres

- que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction.
- Les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

Article 17

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

Article 18

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

CHAPITRE VII. - DISPOSITIONS FINALES

Article 19

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 17 septembre 2009 sous le numéro 94.399/CO/149.03 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 4 mars 2010 (Moniteur belge du 16 avril 2010).

Article 20

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

Article 21

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

Article 22

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

C.C.T. : 13/10/2015 A.R. : 15/07/2016 M.B. : 20/09/2016

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

1. Contenu :

Reconnaissance de la fonction représentative.

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

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

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE

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

Article 1 - Champ d'application

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

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

Article 2 - Objet

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

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

Article 3 - Modalité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 - Dispositions supplémentaires

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

Article 6 - Validité

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

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

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

1. Contenu :

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

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

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

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 13 octobre 2015.

FORMATION SYNDICALE

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

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

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

Article 3

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

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

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

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Cette demande comporte :

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

Article 9

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

CHAPITRE IV. - PROCÉDURE

Article 10

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

Article 11

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

CHAPITRE V. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

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

C.C.T. : 14/06/2001 A.R. : 04/09/2002 M.B. : 23/10/2002

Dépôt : 08/08/2001
Date d'enregistrement : 01/10/2001
Numéro d'enregistrement : 59062/CO/149.3
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/10/2001

1. Contenu :

- définition licenciement multiple
 - ← 29 travailleurs : 2 ouvriers
 - entre 30 et 60 travailleurs : 3 ouvriers
 - 61 travailleurs et + : 6 ouvriers dans un délai de 90 jours calendrier
- procédure
 - concertation
 - également applicable en cas de faillite
- sanction
 - Indemnité égale au salaire dû pour le délai de préavis

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

C.C.T. : 24/06/1999 A.R. : 10/08/2001 M.B. : 30/11/2001

3. Durée :

A partir du 1 juillet 2001 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 14 juin 2001.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2001-2002.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - OBJET.

Section 1 - Principe

Article 2

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire - et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

Section 2 - Définition

Article 3

Est considéré comme «licenciement», tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles et techniques et toute autre raison

indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Article 4

Est considéré comme licenciement «multiple» : tout licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 travailleurs, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 60 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 61 travailleurs et plus et ce, dans un délai de nonante jours calendrier.

Section 3 - Procédure de concertation

Article 5

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

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

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4 - Sanction

Article 6

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, § 2, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal.

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

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

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure.

L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise ou à sa fédération patronale.

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

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ.

Article 7

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

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

C.C.T. 18/09/2018 A.R. 22/02/2019 M.B. 15/03/2019

Date d'enregistrement: 11/12/2018
Numéro d'enregistrement: 149.450/CO/149.03
Publication enregistrement au M.B.: 18/12/2018

1. Contenu

Prime syndicale 2018
- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 EUR;
- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 EUR et 15,90 EUR;
- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 EUR.

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

C.C.T. 26/09/2017 A.R. 15/04/2018 M.B. 17/05/2018

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018

Convention collective de travail du 18 septembre 2018

PRIME SYNDICALE 2018

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions de l'article 13 de la convention collective de travail du 26 septembre 2017 relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, il est accordé pour l'année 2017, aux ouvriers visés à l'article 1^{er}, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Article 3

Cette prime syndicale est d'un montant de:

- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 EUR;
- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 EUR et 15,90 EUR;
- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 EUR.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

C.C.T. 19/09/19

A.R.

M.B.

Date d'enregistrement: 17/10/2019

Numéro d'enregistrement: 154.536/CO/149.03

Publication enregistrement au M.B.:

1. Contenu

Statuts Fonds Social – Métaux Précieux

1. Indemnités complémentaires (à partir de 1^{er} juillet 2019)

1.1 Chômage temporaire

- Raisons économiques et force majeur
- € 8,5/jour (régime 6 j./semaine (€ 4,25 mi-temps)

1.2 Chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs métaux
- € 6,02/jour (€ 3,02 mi-temps)

1.3 Maladie

Après 60 j.	€ 89,51	454 j.	€ 116,55
120 j.	€ 89,51	635 j.	€ 116,55
180 j.	€ 116,55	725 j.	€ 116,55
240 j.	€ 116,55	815 j.	€ 116,55
300 j.	€ 116,55	905 j.	€ 116,55
365 j.	€ 116,55	995 j.	€ 116,55
455 j.	€ 116,55		

1.4 Chômeurs âgés

- Au moins 50 ans
- € 92,51/mois à partir de 57 ans
- Après l'indemnités complémentaires de point 1.2

1.5 Oudere zieken

- Au moins 58 ans
- Après l'indemnités complémentaires de point 1.3

1.6 RCC

- Montant minimum de l'indemnité complémentaire: € 6,02

1.7 Emploi fin de carrière adoucie

- une indemnité complémentaire emploi fin de carrière adoucie pour des travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail dans le cadre de la CCT nr. 104 du 27 juin 2012 avec 1/5e.
- L'indemnité est fixée à € 30 par mois et est attribuée à partir de 60 ans.

1.8 Emploi fin de carrière

- attribuée à partir de 60 ans pour tout le monde, à partir de 55 ans pour un emploi de fin de carrière sous forme d'une diminution de carrière d'1/5 et à partir de 57 ans pour un emploi de fin de carrière sous forme d'une diminution à mi-temps
- Cette indemnité s'élève à 75 euros par mois pour une diminution à mi-temps et 30 euros par mois pour une diminution à mi-temps.

2. Formation syndicales

L'employeur paie le salaire et le récupère via le Fonds

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

C.C.T. 26/09/2017

A.R. 15/07/2018

M.B. 13/08/2018

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2019 et pour une durée indéterminée

Convention collective de travail du 19 septembre 2019

STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2019-2020 de 26 juin 2019.

Article 1

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

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

Article 2

Les statuts du "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux" sont joints en annexe à la présente.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 septembre concernant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux", enregistrée le 19 octobre 2017 sous le numéro 142.124/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2018 (Moniteur belge du 13 août 2018).

STATUTS DU FONDS

CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

1. Dénomination

Article 1

Il est institué par la convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 août 1970 (Moniteur belge du 20 novembre 1970), un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux".

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds de sécurité d'existence - Métaux Précieux".

2. Siège

Article 2

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions

Article 3

Le Fonds a pour mission:

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers;
- 3.4. de favoriser l'embauche et la formation de personnes appartenant aux groupes à risques;

3.5. de prendre en charge des cotisations spéciales;

3.6. en fonction du développement d'une politique de formation sectorielle, de financer les initiatives de formation conformément aux règles fixées par le conseil d'administration;

3.7. La perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. Durée

Article 4

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Par "ouvriers" on entend: les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

1. Perception et recouvrement des cotisations

Article 6

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

A partir du 1^{er} juillet 2019, toutes les indemnités complémentaires sont indexées sur base des indexations salariales au 1^{er} février 2018 (1,84 %) et au 1^{er} février 2019 (2,23 %).

Suite à ce calcul, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,11 %.

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Article 7

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (chômage temporaire pour raisons économiques) et en cas de force majeure, à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficier des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire ont été indexées de 4,11 % et également augmentées.

Cette indemnité complémentaire s'élèvera dès lors à partir du 1^{er} juillet 2019:

- € 8,50 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- € 4,25 par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Article 8

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils ont moins de 45 ans ou 45 ans et plus le premier jour de chômage, et pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficier des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage;
- avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5, sans toutefois être mis en pré-pension;
- au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes:

- de l'industrie de l'acier (commission paritaire 104)
- des métaux non-ferreux (commission paritaire 105)
- des constructions métalliques, mécanique et électrique (commission paritaire 111)
- des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (sous-commissions paritaires 149.1, 149.2, 149.3 et 149.4)
- des entreprises de garage (commission paritaire 112)
- de la récupération de métaux (sous-commission paritaire 142.1);
- de l'armurerie à la main (commission paritaire 147)

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à partir du 1^{er} juillet 2019 à:

- € 6,02 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- € 3,02 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, pendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants:

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- Les ouvriers qui au 30 juin 2015 bénéficient déjà d'une indemnité complémentaire en cas de chômage complet, peuvent encore épuiser leur solde.

Article 9

§ 1. A partir du 1^{er} juillet 2019, les ouvriers qui auront atteint l'âge de 50 ans au moment du licenciement, recevront une indemnité mensuelle de € 92,51 dès l'âge de 57 ans et ce après avoir épuisé l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet.

§ 2. Si les ouvriers ont atteint l'âge de 52 ans au moment du licenciement, et qu'ils justifient d'une ancienneté de 38 ans ou plus au sein du secteur, ils recevront du Fonds l'indemnité complémentaire de chômage complet, tel que défini à l'article 8 § 2 de la présente convention et ce jusqu'à l'âge de 57 ans.

Dès qu'ils atteignent l'âge de 57 ans, ils retomberont dans les dispositions du § 1^{er} du présent article concernant l'indemnité complémentaire pour les chômeurs âgés

Les éventuelles périodes couvertes par des indemnités de rupture pour cause de faillite d'un employeur du secteur ou de fermeture de l'entreprise appartenant au secteur, doivent être comptées pour le calcul de l'ancienneté sectorielle.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 9 § 1^{er} et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire:

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants:

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);

- les ouvriers qui au 30 juin 2015 bénéficient déjà d'une indemnité complémentaire en cas de chômage complet, peuvent encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Article 10

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle au accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficier des indemnités primaires d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.-

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2019 le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1^{er} est fixé comme suit:

- € 89,51 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 89,51 après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue;

- € 116,55 après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 116,55 après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. L'ouvrier âgé de 58 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité a droit, après épuisement des avantages prévus à l'article 10 § 2 et pour autant que l'incapacité persiste, à droit une indemnité trimestrielle de € 116,55 et ce jusqu'au moment de sa pension légale. La dernière indemnité trimestrielle sera allouée intégralement, même si la période de trois mois est incomplète.

Article 12

§ 1. En application et conformément:

- les dispositions reprises dans la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au Conseil National du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993, instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de moitié des prestations, modifiée par les conventions collectives de travail n° 55 bis du 7 février 1995 et n° 55 ter du 10 mars 1998 ;

le Fonds garantit le paiement intégral de l'indemnité complémentaire, le minimum étant de € 5,92 par jour.

Article 13

§ 1. A partir du 1^{er} juillet 2019 les travailleurs âgés qui diminuent leur durée de travail dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 d'1/5 ou à mi-temps pour prendre un emploi de fin de carrière, ouvrent le droit à une indemnité complémentaire payée par le FSE.

§ 2. Cette indemnité complémentaire sera attribuée à partir de 60 ans pour tout le monde, à partir de 55 ans pour un emploi de fin de carrière sous forme d'une diminution de carrière d'1/5 et à partir de 57 ans pour un emploi de fin de carrière sous forme d'une diminution à mi-temps, et ce dans des cas de la CCT n°137 du 23 avril 2019 et jusqu'à l'âge légal de la pension.

§ 3. Cette indemnité s'élève à 75 euros par mois pour une diminution à mi-temps et 30 euros par mois pour une diminution à mi-temps.

Article 14

§ 1. Le présent article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2019 une indemnité complémentaire emploi fin de carrière adoucie sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail dans le cadre de la CCT nr. 104 du 27 juin 2012 avec 1/5e. L'indemnité est fixée à € 30 par mois et est attribuée à partir de 60 ans.

§ 3. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 4. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 5. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

2.4. Prime syndicale

Article 15

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 15 § 1^{er}, est fixé dans une convention collective de travail ratifiée.

2.5. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Article 16

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 (indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire), 8 et 9 (indemnité complémentaire en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise) et 12 (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils prouvent qu'ils ont droit aux indemnités prévues par lesdits articles.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 15 (prime syndicale) est payée par les organisations professionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Article 17

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds; en aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par les employeurs assujettis au Fonds.

3. Promotion de la formation syndicale

Article 18

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 18 septembre 1972, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, concernant la formation syndicale des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie ainsi que les entreprises de commerce de gros et de détail d'horlogerie, de bijouterie, d'orfèvrerie et de joaillerie, rendue obligatoire par arrêté royal du 7 mars 1973 (Moniteur belge du 27 avril 1973).

Article 19

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Financement des initiatives de formation

Article 20

Le Fonds finance les initiatives de formation conformément aux règles fixées par le conseil d'administration.

5. Prise en charge de cotisations spéciales

Article 21

Les cotisations patronales spéciales sur le régime de chômage avec complément d'entreprise, introduit par l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, relatif aux cotisations de sécurité sociale et des retenues dues sur des prépensions/ régime de chômage avec complément d'entreprise, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité (Moniteur belge du 31 mars 2010), sont prises en charge par le Fonds.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions telles que mentionnées dans l'arrêté royal précité et sont prises en charge jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

Article 22

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application de l'article 21.

6. Disposition générale

Article 23

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil

d'administration par convention collective de travail de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

Article 24

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de douze membres, soit six représentants des employeurs et six représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 25

Chaque année, le conseil d'administration désigne parmi ses membres un président et trois vice-présidents.

Une alternance pour la présidence et la première vice-présidence est assurée entre les délégués des employeurs et des travailleurs.

Le deuxième vice-président appartient au groupe des travailleurs et le troisième au groupe des employeurs.

Article 26

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du conseil le demandent. L'ordre du jour est précisé sur la convocation.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signé par le président de la séance.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

Le conseil peut seulement décider valablement sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Article 27

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de quatre administrateurs (deux du côté des travailleurs et deux du côté des employeurs) suffisent.

La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

Article 28

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 22, le Fonds dispose de cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 29

§ 1. La cotisation basée sur la dernière rémunération brute à 108 % pro méritée avant la date du début du régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers visés à l'article 11 § 2, est payée directement par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge de 57 ans et payée selon les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds.

§ 3. Depuis le 1 janvier 2016 la cotisation des employeurs est fixée à 2,80 % des salaires bruts des ouvriers et dont 0,80 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

A partir du 1^{er} janvier 2018, la cotisation des employeurs est fixée à 2,55 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,05 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§ 4. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisée par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

§ 5. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 30

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§ 3. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition des cotisations prévues à l'article 8 jusqu'à 19.

CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

Article 31

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 32

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

Article 33

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux pendant le mois de juin au plus tard.

CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

Article 34

Le Fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la Sous-Commission paritaire pour les métaux précieux. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T. 26/09/2017 A.R. M.B.

Date d'enregistrement : 19/10/17
Numéro d'enregistrement : 142129
Publication enregistrement au M.B. : 03/11/2017

1. Contenu

Cotisation de base pour le Fonds Social (1,5% des salaires brut et non-plafonnés des ouvriers)

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

C.C.T. 13/10/2015 A.R. 01/04/2016 M.B. 07/06/2016

3. Durée :

A partir du 1 janvier 2018 et pour une durée indéterminée.

Convention Collective de travail du 26 septembre 2017.

COTISATION AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

En exécution de l'article 6 § 4 de l'accord national 2017- 2018 du 30 mai 2017.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – COTISATION

Article 2

Conformément à l'article 27 § 4 de la convention collective de travail du 26 septembre 2017 concernant les statuts du Fonds de sécurité d'existence, une cotisation de base est fixée à partir du 1 janvier 2018.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 1,5 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE III. – PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Article 3

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV. – DISPOSITIONS FINALES

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative à la cotisation au fonds de sécurité d'existence, enregistrée le 26 octobre 2015 sous le numéro 130.297/CO/149.03.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2018 pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. 19/09/2019	A.R.	M.B.
-------------------	------	------

Date d'enregistrement: 24/10/2019
 Numéro d'enregistrement: 154.765/CO/149.03
 Publication enregistrement au M.B.:

1. Contenu

Régime de pension sectoriel social

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

C.C.T. 18/09/2018	A.R. 28/05/2019	M.B. 26/06/2019
-------------------	-----------------	-----------------

3. Durée :

A partir du 19 septembre et pour une durée indéterminée

Convention Collective de travail du 19 septembre 2019

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 149.03 des métaux précieux.

§2 Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil.

§3 Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – OBJET

Article 2

§1 La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 19 septembre 2019, la convention collective de travail du 18 septembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves, enregistrée sous le numéro 149451/co/149.03

§2 Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003), telle qu'adaptée par la Loi du 18 décembre 2015 et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée «L.P.C.» dans la présente convention collective de travail.

Article 3

§1 Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 22 mai 2014 (122030/CO/149.03 par les organisations représentatives de la Sous-commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§2 Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE IV. - CONDITIONS D'AFFILIATION

Article 4

§1 Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1^{er} janvier 2015 chez les employeurs visés à l'article 1, §1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§2 Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, §1 de cette convention.

Article 5

§1 Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§2 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1^{er} janvier 2018, à 1,05 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§3 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 pour cent de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 1,00 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§4 Cette cotisation nette est répartie comme suit: 0,96 pour cent est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,04 pour cent restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.

§5 Il en résulte, après l'augmentation de la cotisation nette de 0,09 pour cent destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 pour cent, une cotisation globale de 1,14 pour cent.

§6 Pour certains affiliés au régime de pension sectoriel social, l'Organisateur verse, durant le troisième trimestre de 2019, un montant forfaitaire de 300 EUR, provenant des réserves constituées des cotisations perçues dans le cadre des prestations sociales complémentaires accordées par l'Organisateur, pour chaque ouvrier actif au cours du premier trimestre 2019, conformément à l'article 2.23 du règlement de pension, et qui, au 1^{er} octobre 2019, dispose encore des réserves acquises sur son compte individuel auprès de l'organisme de pension. Ce montant forfaitaire sera inscrit sur le compte individuel de l'ouvrier éligible à la date du 1^{er} octobre 2019.

§7 Les frais de gestion de 4,5 pour cent ainsi que la cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent, payable par l'Organisateur en application de l'article 5 §6, seront payés par l'Organisateur respectivement à l'organisme de pension et à l'Office National de la Sécurité Sociale.

CHAPITRE VI. - ENGAGEMENT DE PENSION :
CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION
AVEC TRANSFERT COLLECTIF DES RÉSERVES ACQUISES

Article 6

§1 Jusqu'au 31 décembre 2018, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles qui réassurait 50% de son risque par l'intermédiaire de la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain.

A partir du 1^{er} janvier 2019, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative a été transmise à SEFOPLUS OFP, l'institution multisectorielle de retraite professionnelle (IRP), autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 avec le numéro d'identification 50.624, avec siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

Conformément à l'article 41, §1, 1^o de la L.P.C., le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP est composé paritairement.

§2 Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP allait de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la L.P.C.. Ce transfert collectif a été réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFP et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'a été mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.

§3 Les règles de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§4 SEFOPLUS OFP établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

CHAPITRE VII. - PAIEMENT DES AVANTAGES

Article 7

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE VIII. - ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 8

§1 A partir du 1^{er} janvier 2015, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social.

§2 Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§3 La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances, abrégée « s.a. Belins », reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et dénommée ci-après « l'organisme de solidarité ».

§4 L'organisme de solidarité établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité. Après avoir consulté le comité de surveillance, l'organisme de solidarité placera ce rapport de transparence à la disposition de l'organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple demande de leur part. Ce rapport concerne les éléments tels que décrits dans la L.P.C.

CHAPITRE IX. - RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 9

§1 Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.

§2 Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE X. - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE D'UN OUVRIER

Article 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE XI. - MODALITÉS D'ENCAISSEMENT

Article 11

§1 Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, §2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité, à savoir

- à l'organisme de pension : la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et
- à l'organisme de solidarité : la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.

§2 Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFF.

§3 À partir du 1^{er} janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation pour le régime de pension complémentaire

sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette reprise à l'article 5, §4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension reprise à l'article 5, §4 et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5 §5.

§4 La somme forfaitaire en exécution de l'article 5 §6 ainsi que les frais de gestion mentionnés dans l'article 5, §7 seront directement transférés par l'organisateur à l'organisme de pension, sans recourir à aucun mécanisme d'encaissement. Ce transfert s'effectuera à la date-valeur 1^{er} octobre 2019. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent de l'article 5, §7 sera payée directement par l'Organisateur à l'Office National de la Sécurité Sociale.

Article 12

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

CHAPITRE XII. - DATE D'EFFET ET POSSIBILITÉS DE RÉSILIATION

Article 13

§1 La convention collective de travail du 18 septembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de pension avec transfert collectif de réserves et ses annexes, enregistrée sous le numéro 149451/co/149.03, est remplacée à partir du 19 septembre 2019.

§2 La présente convention collective de travail produit ses effets le 19 septembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

§3 Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision de suppression ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3^o L.P.C..

A la convention collective de travail du 19 septembre 2019MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION
SECTORIEL SOCIAL**PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE**

en faveur des ouvriers de la Sous-commission paritaire des métaux précieux

RÈGLEMENT DE PENSION SECTORIEL

conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure en cas de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Réserve libre
16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension
18. Droit de modification
19. Non-paiement des primes
20. La protection de la vie privée
21. Entrée en vigueur

Article 1

§1 Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 18 septembre 2018 à l'attribution d'une somme forfaitaire suite à l'accord des partenaires sociaux concernant le versement unique d'un montant forfaitaire provenant des réserves constituées des cotisations perçues dans le cadre des prestations sociales complémentaires accordées par l'Organisateur,

§3 Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissants à la Sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

CHAPITRE II. - DÉFINITIONS DES NOTIONS

Article 2**1. La pension complémentaire**

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente viagère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) en application de la convention collective de travail du 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C.

SEFOPLUS OFP souscrit à son tour une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFP s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du patrimoine distinct est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du patrimoine distinct.

Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du patrimoine distinct, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension ; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. ;
- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C..

Au moment de l'octroi du rendement financier net, le fait de toujours avoir un tampon égal à 10% vaut comme principe de base que l'organisateur poursuit, dans le but d'une gestion sûre et prudente du régime de pension social sectoriel, afin de pouvoir faire face aux éventuelles fluctuations négatives futures

des investissements. Cependant, même si le tampon est inférieur à 10% et qu'il y a un rendement financier net positif, alors ce dernier sera octroyé à concurrence de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., comme déterminé ci-après.

Si cette réserve libre ou tampon, est supérieure ou égale à 10% :

- en cas de rendement financier net positif, le rendement financier net complet, cependant diminué du montant nécessaire pour veiller à ce que, également après l'octroi du rendement financier net, la réserve libre ou le tampon est égal à 10%, est inscrit sur les comptes individuels des affiliés.
- En cas de rendement financier net négatif, ce rendement financier net complet est inscrit sur les comptes individuels des affiliés

Si cette réserve libre ou tampon est inférieure à 10%, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (égale à 1,75% au 31 décembre 2018). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	négatif	positif
< 10%	RFN	RFN (max. 1,75%*)
≥ 10%	RFN	RFN**

* au 31.12.2018

** avec maintien de la réserve libre (tampon) de 10% après octroi RFN

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C..

5. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée. La Loi sera dénommée «L.P.C.» dans la suite de ce règlement de pension.

6. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence des métaux précieux a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire des métaux précieux 149.03 et ce, via la convention collective de travail du 22 mai 2014.

7. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

8. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

9. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

10. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un

contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire des métaux précieux ;

- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire des métaux précieux.

11. SEFOPLUS OFP : l'organisme de pension

SEFOPLUS OFP est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 avec le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal ;
- le Fonds social des entreprises de garage ;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie ;
- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux (l'Organisateur) ; et
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux.

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFP, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFP.

12. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

13. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales :

1. au compte individuel (cotisations nettes versées par l'Organisateur, augmentées le cas échéant des réserves transférées par l'affilié concerné à partir d'un autre organisme de pension, conformément à l'article 18); plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité;
3. le cas échéant, la participation bénéficiaire;
4. capitalisées au rendement financier net de SEFOPLUS OFP, tel que défini à l'article 2.4

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C..

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l' (aux) ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

14. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

15. L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, §1, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1^{er} février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1^{er} février 2030.

16. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge l'égal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- Les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015.
- Si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :
 - dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959;
 - dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960;
 - dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961;
 - dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1962.

17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1^{er} janvier.

18. Réserve libre

Conformément à l'article 4-8 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la L.P.C., une réserve libre est constituée dans le patrimoine distinct.

Cette réserve libre est financée au moyen de :

- la partie du rendement financier net qui, conformément à l'article 2.4 n'est pas, le cas échéant, inscrite immédiatement sur les comptes individuels des affiliés;

- les prestations qui - pour des raisons qui ne sont pas dues à SEFOPLUS OFP - ne peuvent pas être payées par SEFOPLUS OFP ;
- et, le cas échéant, une cotisation supplémentaire versée par l'Organisateur dans la réserve libre.

Cette réserve libre sert de tampon et est affectée à l'apurement d'un déficit par rapport à la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. sur les comptes individuels, au besoin, et le cas échéant pour octroyer des rendements ou des cotisations supplémentaires.

Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP peut, après concertation avec l'organisateur sectoriel, décider d'octroyer un rendement supplémentaire ou une cotisation supplémentaire - inscrit sur les comptes individuels des affiliés - dans le cas où la réserve libre servant de tampon est supérieure à 20%. Cet octroi est entériné par une convention collective de travail.

19. L'enfant

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu; tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié ainsi que tout enfant du /de la conjoint(e) ou partenaire du/de la marié(e), ou cohabitant(e) légal(e) domicilié à l'adresse de l'affilié.

20. Le cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

21. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : www.sefocam.be.

22. Patrimoine distinct

Des patrimoines distincts au sens de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, sont constitués au sein de SEFOPLUS OFP. L'engagement de pension sectoriel est géré dans un patrimoine propre distinct. Concrètement, ceci signifie que les réserves et les actifs liés à cet engagement de pension sectoriel sont séparés des autres actifs et des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et qu'ils ne peuvent dès lors pas être affectés dans le cadre d'autres engagements de pension sectoriels constitués par d'autres organisateurs sectoriels qui sont gérés par SEFOPLUS OFP.

23. Actif au cours du premier trimestre 2019

Un affilié est actif au cours du premier trimestre 2019 s'il, sur base des flux de données DMFA disponible au cours du premier trimestre 2019, il a une période de prestation rémunérée ou une période d'inactivité ou de réduction d'activité qui, dans le régime, est assimilée à l'activité. C'est notamment le cas pour : prépension à mi-temps, occupation dans le cadre d'un emploi à « temps partiel », suspension complète des prestations de travail à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'un crédit de temps (conformément à l'article 1, 1^{er} tiret et tirets 3 à 5 de la CCT n° 77bis), la réduction d'1/5ème du temps de travail (conformément à l'article 1, 2ème tiret et tirets 6 à 8 de la CCT n° 77bis), une diminution du temps de travail à mi-temps (conformément à l'article 1, 3ème tiret et tirets 9 et 10 de la CCT 77bis), congé annuel légal ou temps légal de récupération, maladie ou invalidité qui résulte d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (de travail) sans que le contrat de travail ait entretemps pris fins et dans le mesure où un salaire annuel brut a été octroyé entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 mars 2019 sur lequel des cotisations O.N.S.S. sont dues (code DMFA type 10, 11, 50, 60, 61), le chômage temporaire au sens de l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code DMFA type 71 dans les flux de données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale), soins d'accueil (code DMFA type 75), chômage temporaire (code DMFA type 70), autre que les codes 71 et 72, congé de naissance ou d'adoption (code DMFA type 52), protection de la maternité (code DMFA type 51), jour d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables (code DMFA type 31), mission syndicale (code DMFA type 22) jour de grève ou lock-out (code DMFA type 21), promotion sociale (code DMFA type 13) et congé-éducation payé (code DMFA type 5).

Toutefois, un affilié ne sera considéré comme actif au cours du premier trimestre 2019 que si, au moment de l'enregistrement sur son compte individuel

(le 1^{er} octobre 2019) du montant forfaitaire visé à l'article 5, §6 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, (i) il dispose des réserves acquises sur son compte individuel auprès de l'organisme de pension ; et (ii) il n'a pas encore atteint le moment de la mise à la retraite, il n'a pas encore reçu d'avance sur la pension complémentaire, il n'est pas décédé à la suite de quoi ses bénéficiaires ont droit, le cas échéant, à un capital de décès et il n'a pas démissionné.

CHAPITRE III. - AFFILIATION

Article 3

§1 Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.7., au ou après le 1^{er} janvier 2015 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 19 septembre 2019.

§2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.7, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employé visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

§3 Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, §1, 1^o, b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de «structure d'accueil» telle que décrite à l'article 32, §2, 2^e alinéa de la L.P.C..

CHAPITRE IV. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 4

§1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.

§3 Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à SEFOPLUS OFF.

§4 SEFOPLUS OFF n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :

1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale ;
2. l'adresse de l'affilié ;
3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises ;
4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié ;
5. Le cas échéant, le montant forfaitaire versé en exécution de l'article 5, §6 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
6. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE V. - DROITS ET OBLIGATIONS DES AFFILIÉS

Article 5

§1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents font partie intégrante du présent règlement de pension.

§2 L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFP puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

CHAPITRE VI – DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 6

§1 SEFOPLUS OFP est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.

§2 SEFOPLUS OFP souscrit à ce propos une obligation de moyens.

§3 SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires .

SEFOPLUS OFP élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « statement of investment principles » (SIP).

CHAPITRE VII. - PRESTATIONS ASSURÉES

Article 7

§1 L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'«affilié» au moment de la retraite s'il est en vie ;
- de verser un capital décès à/aux bénéficiaire(s) si l'« affilié » décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§2 L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§3 Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

CHAPITRE VIII. - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES ET LA PRESTATION EN CAS DE DÉCÈS

Article 8

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès du helpdesk de l'a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7 à 1200 Bruxelles, numéro de téléphone 00.32.2.761.00.70. ou peuvent être téléchargés via le site internet de SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) ou le site de l'a.s.b.l. SEFOCAM (www.sefocam.be).

Section 1. - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

Article 9

§1 Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§2 Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§3 Au plus tard trois mois avant la pension légale et lorsque SEFOPLUS OFP est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire.

§4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit remettre

- en cas de prise de la pension de retraite légale au plus tôt à l'âge de la pension légale, le formulaire de déclaration S1 A (pension légale); ou
- en cas de prise de la pension légale anticipée, le formulaire de déclaration S1 B (pension anticipée);

À communiquer dûment et correctement complété à l'a.s.b.l. SEFOCAM et accompagné des annexes et des attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés

§5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de

l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faut de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

Section 2. - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite

Article 10

§1 Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.7. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.

§2 À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit de SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire.

§3 Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S1 C dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

§5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le

bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

Section 3. - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise

Article 11

§1 Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15 du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :
- si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015 ;
où
- s'il est né avant le 1^{er} janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1962.

§2 Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au §1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale après que SEFOPLUS OFP a été informé en vertu de Sigedis.

§3 Le capital lors de la prise anticipée conformément au §1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§4 Mensuellement, l'Organisateur informe SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

§5 Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S2 dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

§6 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre.

Section 4. – Prestation en cas de décès

Article 12

§1 Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFP que pour l'affilié. A tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.
2. à défaut, au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :
 - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce) ;
 - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil) ;
4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales ;
5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales ;
6. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre.

§2 Quand le décès de l'affilié est dû au fait intentionnel de le bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payée aux autres bénéficiaires de ce niveau ou le/les bénéficiaire(s) du niveau prochain.

§3 Dans tous les cas, SEFOPLUS OFP ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFP, l'Organisateur ou l' a.s.b.l. SEFOCAM ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires

§4 Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la prestation en cas de décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir

dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre.

§5 Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFP adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.

§6 Pour recevoir la prestation en cas de décès, le veuf ou la veuve ou le partenaire cohabitant légal doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 A dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés:

§7 Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) – autre que le veuf, la veuve ou le partenaire cohabitant légal – doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés:

CHAPITRE IX. - MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 13

§1 Afin que SEFOPLUS OFP puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

§2 L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFP aura reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, qui ne soit pas antérieure à la date de retraite, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§3 Le solde éventuel – avec un minimum de 15 EUR - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

CHAPITRE X. - FORME DE PAIEMENT

Article 14

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ,
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

Article 15

§1 Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 EUR bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§2 Le droit à la conversion du capital en rente est, en tenant compte de §1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reçoit(en)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VIII.

§3 Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

CHAPITRE XI. - COTISATIONS

Article 16

§1 Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 0,96 pour cent de la rémunération annuelle brute de celui-ci.

§2 Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§3 En exécution de l'article 5, §6 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social le versement d'un montant qui s'élève à 300 EUR pour chaque ouvrier actif au cours du premier trimestre 2019, conformément à l'article 2.23.

§4 Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFP.

§5 Les frais de gestion de 4,5 pour cent redevables en application de l'article 5, §3 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, §1.

§6 La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 0,96 pour cent visée à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social conclue en Sous-commission paritaire des métaux précieux, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de 0,09 pour cent et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation de 1,14 pour cent.

CHAPITRE XII. - RÉSERVES ACQUISES ET PRESTATIONS ACQUISES

Article 17

§1 Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.

§2 Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès du :

- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112) ;

- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour du commerce de métal (S.C.P. 149.04)

l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.

§3 Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 §1 de la L.P.C.) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XIII. - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE

Article 18

§1 En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquises sont moins de 150 euro conformément l'article 31 §1 de la L.P.C. et §4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.

§2 Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§3 L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension

acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :

1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :
 - soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;
 - soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur ;
2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;
3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises ;

§4 L'affilié sortant n'a pas le choix de §3 de cette article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égale à 150 euro conformément l'article 32 §1 de la L.P.C. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension,

§5 Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, §3, 3. À l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, §3, 1. ou 2. ci-avant.

§6 SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, §3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif.

§7 Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, §3, 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

CHAPITRE XIV. - FIN DU RÉGIME DE PENSION

Article 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XV. - RÉSERVE LIBRE

Article 20

§1 Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée par patrimoine distinct.

§2 En cas de cessation du présent régime de pension, l'argent de la réserve libre ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. La réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XVI. - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 21

§1 SEFOPLUS OFP établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence » sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.

§2 Le rapport comprend les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;

- le rendement des placements ;

- la structure des frais ;

- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;

- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;

- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;

- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XVII. - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS : LA FICHE DE PENSION

Article 22

§1 Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFP enverra une fiche de pension à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, §2. A ce moment, une fiche de pension est aussi mise à la disposition conformément §3 de cette article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.

§2 Cette fiche de pension est établie conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C..

§3 La dernière fiche de pension disponible est aussi mise à la disposition de l'affilié actif et passif en ligne, au site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM, et ceci dans un environnement protégé avec accès par eID.

CHAPITRE XVIII. - DROIT DE MODIFICATION

Article 23

§1 Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le

régime de pension sectoriel social. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

§2 Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

CHAPITRE XIX. - NON-PAIEMENT DES COTISATIONS

Article 24

§1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre SEFOPLUS OFP et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFP) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.

§2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP au moyen d'une lettre recommandée.

§3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des cotisations.

CHAPITRE XX. - LA PROTECTION ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Article 25

§1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

§3 Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données à caractère personnel.

CHAPITRE XXI. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 26

§1 Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 18 septembre 2018 est abrogé à partir du 19 septembre 2019. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 19 septembre 2019 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

A la convention collective de travail du 19 septembre 2019MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION
SECTORIEL SOCIAL**RÈGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIEL**

en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Bases techniques
9. Cotisations
10. Fonds de solidarité
11. Comité de surveillance
12. Rapport de transparence
13. Informations destinées aux affiliés
14. Fiscalité
15. Droit de modification
16. Défaut de paiement des cotisations
17. La protection de la vie privée
18. Entrée en vigueur

CHAPITRE I. - OBJET

Article 1

§1 Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Sous-commission paritaire précitée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

§3 Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 18 septembre 2018 aux évolutions légales et réglementaires qui se sont produites depuis lors.

§4 Conformément à l'article 10, §1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176², 4^obis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE II. - DÉFINITIONS DES NOTIONS

Article 2**1. L'engagement de solidarité**

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leur(s) bénéficiaire(s). L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

2. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5^o de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire des métaux précieux et ce, via la convention collective de travail du 22 mai 2014.

3. Le comité de surveillance

Le comité créé au sein de l'organisme de solidarité (voir 2.9. ci-après), composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs comme mentionné au point 2.5. ci-après.

4. Le rapport de transparence

Le rapport annuel rédigé par l'organisme de solidarité (voir 2.9 ci-après), relatif à sa gestion (partielle) concernant l'engagement de solidarité.

5. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

6. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

7. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

8. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire des métaux précieux ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire des métaux précieux.

9. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. Ce rôle est assumé par la s.a. Belfius Assurances., abrégée s.a. Belins, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de

l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

10. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

11. Le fonds de solidarité

Le fonds collectif instauré auprès de l'organisme de solidarité dans le cadre du présent engagement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectivement pris dans le cadre des régimes de pension sectoriels sociaux de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01). L'organisme de solidarité gère ce fonds séparément de ses autres activités.

12. La date de recalcul

La date de recalcul ou date d'échéance du présent règlement de solidarité est fixée au 1^{er} janvier.

13. La convention collective de travail du 19 septembre 2019

La convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel.

14. Le règlement de pension

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

15. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée. Cette loi sera dénommée «L.P.C.» dans la suite de ce règlement de solidarité.

16. L'arrêté de solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

17. L'arrêté de financement

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

18. La F.S.M.A.

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

19. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux..

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : www.sefocam.be.

20. SEFOPLUS OFP : l'organisme de pension

SEFOPLUS OFP est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 avec le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal ;
- le Fonds social des entreprises de garage ;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie ;
- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux (l'Organisateur);
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux.

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFP, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFP.

21. La Banque de données 2^{ème} pilier

La Banque de données «pensions complémentaires» (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

CHAPITRE III. - AFFILIATION

Article 3

§1 Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1^{er} janvier 2015 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 19 septembre 2019.

§2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employé visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

CHAPITRE IV. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 4

§1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.

§3 Par le biais de a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.

§4 L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies:

- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;
- pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
- toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite: les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE V. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIÉ

Article 5

§1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant

le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.

§2 L'affilié ou le bénéficiaire transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 22 mai 2014, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

CHAPITRE VI. - PRESTATIONS ASSURÉES

Article 6

§1 Conformément à l'article 43, §1 de la L.P.C. et à l'arrêté de Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.

§2 Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Toute déclaration individuelle faite par l'affilié ne saurait être prise en considération.

§3 Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

Section 1. - Exonération du paiement de la prime durant les périodes de chômage économique

Article 7

§1 Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.

§2 Dans ce contexte, un forfait de 0,50 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension)

§3 L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 2. - Exonération du paiement de la prime durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

Article 8

§1 Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.

§2 Dans ce contexte, un forfait de 0,50 EUR sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension), pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.

§3 L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 3. - Paiement d'une rente en cas de décès

Article 9

§1 En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) comme indiqué dans le règlement de pension une indemnité sous forme de rente, à condition :

- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019;
- que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§2 Le capital constitutif de cette rente est de 1.000,00 EUR brut (le cas échéant, participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§3 Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

CHAPITRE VII. - EXÉCUTION DES PRESTATIONS ASSURÉES

Section 1. - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8

Article 10

§1 Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront imputées après chaque décharge vers l'organisme de solidarité aux comptes individuels de pension qui sont gérés au sein de cette organisme.

§2 Les prestations de solidarité seront capitalisées en tenant compte du taux d'intérêt contractuel qui, pour les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 7 et 8 du règlement de solidarité à partir du 1^{er} janvier 2017, s'élève à 0,75 %, en partant du principe que toutes les prestations de solidarité de la période considérée seraient imputées au 1^{er} juillet relatif à l'année d'exercice.

Article 11

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) bénéficiaires a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de décès dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre d de pension.

Section 2. - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9

Article 12

§1 Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§2 A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

CHAPITRE VIII. - BASES TECHNIQUES

Article 13

§1 Pour garantir les prestations de solidarité définies à l'article 7 et 8, l'Organisateur souscrit un contrat d'assurance auprès de l'organisme de solidarité qui prend, en l'occurrence, un engagement de résultat.

§2 L'engagement de solidarité est financé conformément aux règles tarifaires utilisées par l'organisme de solidarité pour les risques concernés en tenant compte des obligations prévues par l'Arrêté de Financement.

Article 14

Pour garantir les prestations de solidarité définies à :

- l'article 7 et 8, une assurance temporaire d'un an est chaque fois souscrite sur la tête de chaque affilié ;
- l'article 9, une assurance temporaire de décès est souscrite par laquelle l'organisme de solidarité assure sur la tête de chaque affilié un capital constitutif pour financer le paiement d'une rente en cas de décès prématuré de l'affilié.

CHAPITRE IX. - COTISATIONS

Article 15

§1 Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.

§2 Cette cotisation nette s'élève à 0,04 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§3 L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

CHAPITRE X. - FONDS DE SOLIDARITÉ

Article 16

§1 Au sein de l'organisme de solidarité, un fonds de solidarité est créé, dénommé le Fonds de solidarité SEFOCAM.

§2 Les cotisations pour l'engagement de solidarité ainsi que les cotisations versées par les Organismes respectifs des engagements de solidarité dans le cadre des régimes de pension sectoriels de la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01), seront versées dans ce fonds de solidarité.

§3 Le fonds de solidarité est géré par l'organisme de solidarité en dehors de ses autres activités comme une réserve mathématique d'inventaire.

§4 L'organisme de solidarité s'engage, en plus des bases tarifaires, à répartir et à attribuer intégralement, sous forme de participation bénéficiaire, le bénéfice réalisé provenant des assurances et des placements dans certains actifs désignés à cette fin. Ces actifs sont séparés des autres actifs de l'organisme de solidarité et constituent un fonds à actifs dédiés. Toutefois, l'octroi du rendement du fonds est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables.

§5 Il est tenu un inventaire de la composition du fonds comportant tous les éléments du patrimoine du fonds. Cet inventaire est établi chaque jour où a lieu une modification de la composition du fonds. De plus, le règlement de participation bénéficiaire ci-après a été élaboré.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds à actifs dédiés «Sefocam-Solidarité» :

Les cotisations sont investies dans un fonds à actifs dédiés «Sefocam-Solidarité», composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone EURO.

Suivant les résultats de ce fonds à actifs dédiés, l'organisme de solidarité répartira chaque année intégralement les bénéfices éventuels. En dehors du régime de pension, il n'existe pas de réserves acquises individuelles dans le régime de solidarité. Un éventuel résultat positif au cours d'un exercice bien précis ne peut par conséquent être attribué aux contrats individuels. L'obligation de répartition intégrale des bénéfices implique donc, dans le cadre du régime de solidarité, que le résultat reste intégralement dans le régime de solidarité et soit consacré au financement de ses obligations.

Cette participation bénéficiaire n'est octroyée que si les opérations du fonds sont rentables.

Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds à actifs dédiés, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'Organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements

monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur.

La politique d'investissement du fonds à actifs dédiés a pour but de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements. On tient compte dans ce cadre d'une diversification efficace et d'une dispersion des investissements.

§6 L'organisme de solidarité établit un rapport financier annuel permettant de vérifier si la part des bénéfices attribués aux contrats et si les placements effectués sont conformes aux dispositions du règlement de participation bénéficiaire. Ce rapport est tenu à la disposition du comité de surveillance.

§7 Le fonds de solidarité ne peut être débité que pour payer les primes d'assurances couvrant les risques en question et les frais liés à ces engagements de solidarité.

§8 En cas de liquidation d'un employeur, les sommes du fonds de solidarité proportionnelles aux obligations de cet employeur ne seront restituées à l'Organisateur ni en tout ni en partie. Elles seront par contre affectées au financement des prestations de solidarité en faveur des autres affiliés.

§9 En cas de cessation de cet engagement de solidarité, l'argent encore présent dans le fonds de solidarité après règlement des sinistres en cours ne sera pas reversé à l'Organisateur. Cet argent sera par contre transféré vers le patrimoine distinct de l'Organisateur auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension).

§10 En cas de cessation du régime de pension sectoriel, les sommes du fonds ne seront restituées ni en tout ni en partie à l'Organisateur mais seront partagées entre tous ceux qui, au moment même où il y est mis un terme, sont affiliés; ce partage serait proportionnel à la réserve acquise par chacun d'entre eux dans le cadre du régime de pension, majorée le cas échéant jusqu'à ce que les sommes minimales, garanties en application de l'article 24 de la L.P.C., soient atteintes.

§11 Aucune indemnité et aucune perte de participation bénéficiaire ne seront ni imputées aux affiliés, ni déduites des réserves acquises au moment du transfert.

CHAPITRE XI. - COMITÉ DE SURVEILLANCE

Article 17

§1 Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de solidarité, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs.

§2 Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de solidarité par l'organisme de solidarité qui prendra soin de consulter d'abord ce comité à propos de :

- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire.

CHAPITRE XII. - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 18

§1 Sous le nom «rapport de transparence», l'organisme de solidarité rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion (partielle) de l'engagement de solidarité et – après consultation du comité de surveillance – le mettra à disposition de l'Organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.

§2 Le rapport abordera les aspects suivants :

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;

- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

CHAPITRE XIII. - INFORMATIONS DESTINÉES AUX AFFILIÉS

Article 19

§1 L'organisme de solidarité avisera les affiliés, au moins une fois par an, des prestations de solidarité auxquelles ils avaient droit pour l'année d'assurance considérée.

§2 Les informations suivantes seront donc incorporées dans la fiche de pension en ce qui concerne les prestations de solidarité :

1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;
2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 0,50 EUR ;
3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 0,50 EUR.

§4 La dernière fiche de pension disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – est mise à la disposition de l'affilié en ligne et ceci dans un environnement sécurisé.

§5 L'organisme de solidarité tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

CHAPITRE XIV. - FISCALITÉ

Article 20

L'organisme de solidarité gère ledit engagement de solidarité de façon différenciée de sorte que, pour chaque affilié ou son/ses bénéficiaire(s), l'application du régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de taxes assimilées au timbre est garantie tant en ce qui concerne le traitement des cotisations que des prestations.

CHAPITRE XV. - DROIT DE MODIFICATION

Article 21

§1 Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Il est donc indissociable de cette dernière.

§2 En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.

§3 Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

CHAPITRE XVI. - DÉFAUT DE PAIEMENT DES COTISATIONS

Article 22

§1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité devront être acquittées par l'Organisateur aux échéances fixées. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.

§2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de solidarité au moyen d'un pli recommandé.

§3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30

jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.

§4 Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

CHAPITRE XVII. - LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Article 23

§1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

CHAPITRE XVIII. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 24

§1 Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 18 septembre 2018 est abrogé à partir du 19 septembre 2019. Le présent règlement de solidarité prend effet au 19 septembre 2019 pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

C.C.T. : 30/05/2017 A.R. : 29/11/2017 M.B. : 21/12/2017

Date d'enregistrement : 08/06/2017
Numéro d'enregistrement : 139771
Publication enregistrement au M.B. : 11/07/2017

1. Contenu :

- Accord National 2017-18
- Annexe : primes de la région flamande

2. Durée :

A partir du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, sauf précision contraire.

Convention collective de travail du 30 mai 2017.

ACCORD NATIONAL 2017-18

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

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

CHAPITRE II. – CADRE

Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017 et 2018.

Article 3 – Procédure

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

A partir du 1 octobre 2017, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs seront augmentés de 0,6%

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 16 juin 2011, enregistrée sous le numéro 104.915/C/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 26 novembre 2012 (Moniteur Belge du 16 janvier 2013), sera adaptée dans ce sens à partir du 1 octobre 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 5 – Chèques-repas

A partir du 1 juillet 2017, la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de €1, portant la valeur du chèque-repas à € 4,80

Remarque

La convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative à la réglementation sectorielle des chèques repas, enregistrée sous le numéro 131.198/CO/149.03, sera adaptée en ce sens à partir du 1 juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 – Fonds social

§ 1. A partir du 1 juillet 2017, toutes les indemnités complémentaires sont indexées sur base des indexations salariales au 1 février 2016 (0,27 %) et au 1 février 2017 (1,38 %). Suite à ce calcul, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,65 %.

1.1. A partir du 1 juillet 2017, l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet sera donc de :

- € 5,78 par indemnité de chômage
- € 2,90 par demi-indemnité de chômage

1.2. A partir du 1 juillet 2017, l'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés sera donc de :

- en cas de licenciement à partir de 50 ans : € 88,86 par mois à partir de 57 ans
- en cas de licenciement à partir de 52 ans, et une ancienneté de 38 ans dans le secteur : € 5,78 par jour entre 52 et 57 ans, et € 88,86 par mois à partir de 57 ans

1.3. A partir du 1 juillet 2017, l'indemnité complémentaire en cas de maladie et d'accident ordinaire sera donc de :

- après 60 jours : € 85,98
- après 120 jours : € 85,98
- après respectivement 180, 240, 300, 365, 455, 545, 635, 725, 815, 905 et 995 jours : € 111,95

A partir du 1 juillet 2017, les hommes (à partir de 58 ans) et les femmes (à partir de 55 ans) reçoivent, en cas de maladie et d'accident ordinaire, et après épuisement des avantages susmentionnés, une indemnité trimestrielle de € 111,95 jusqu'à l'âge de la pension.

1.4. A partir du 1 juillet 2017, l'indemnité complémentaire en cas de RCC sera d'au minimum € 5,78 par jour.

§ 2. A partir du 1 juillet 2017, les indemnités complémentaires de chômage temporaire sont indexées de 1,65 % et augmentées dans le même temps.

A partir du 1 juillet 2017 ces indemnités s'élèvent à :

- € 8 par indemnité de chômage complète
- € 4 par demi-indemnité de chômage

§ 3. A partir du 1 juillet 2017, les indemnités complémentaires de chômage temporaire sont également payées en cas de force majeure.

§ 4. A partir du 1 janvier 2018, la cotisation de base des employeurs au Fonds de sécurité d'existence diminue et passe de 1,5 % à 1 %.

Les employeurs s'engagent à veiller à la bonne santé financière du Fonds de sécurité d'existence et en cas de déficits, à envisager une augmentation des cotisations au Fonds. § 5. A partir du 1 janvier 2018, la cotisation de 0,8 % des rémunérations brutes des ouvriers pour le régime de pension sectoriel, est augmentée de 0,25 %, s'élevant ainsi à 1,05 %.

Remarque

La convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative aux statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 131.205/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 juillet 2016 (Moniteur Belge du 29 août 2016) et modifiée par la convention collective de travail du 3 mai 2017,

enregistrée sous le numéro 139.304/CO/149.03, sera adaptée dans ce sens à partir du 1 juillet 2017 respectivement à partir du 1 janvier 2018 et ce pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative à la cotisation au fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 130.297/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 1 avril 2016 (Moniteur Belge du 7 juin 2016), sera adaptée dans ce sens à partir du 1 er janvier 2018 et ce pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail du 20 décembre 2016 relative au régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 137.221/CO/149.03, sera adaptée dans ce sens à partir du 1 er janvier 2018 et ce pour une durée indéterminée.

Article 7 – Prime de fin d'année.

A partir du 1 juillet 2017, les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise dans le courant de la période de référence et qui ont 5 ans d'ancienneté ou plus, peuvent obtenir un prorata de la prime de fin d'année.

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 84188/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2007 (Moniteur Belge du 16 novembre 2007) sera adaptée dans ce sens à partir du 1 juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 – Frais de transport

A partir du 1 juillet 2017, l'indemnité vélo est augmentée de 0,21 € à 0,23 € par kilomètre.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 104.917/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 18 novembre 2011 (Moniteur Belge du 6 janvier 2012), sera adaptée dans ce sens à partir du 1 juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. – FORMATION

Article 9

En exécution de la Loi relative au travail faisable et maniable, les partenaires sociaux s'engagent à vérifier quelles dispositions peuvent être prises au niveau de l'entreprise en matière de formation d'ici fin novembre 2017.

CHAPITRE V. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 10 – Congé d'ancienneté

A partir du 1 janvier 2018, un jour de congé d'ancienneté est attribué aux ouvriers ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La réglementation sectorielle est la suivante :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Pour les entreprises où ce troisième jour de congé d'ancienneté existe déjà, rien ne change au niveau des congés d'ancienneté.

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 84190/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 octobre 2007 (Moniteur Belge du 16 novembre 2007) sera adaptée dans ce sens à partir du 1 janvier 2018 et ce pour une durée indéterminée.

Article 11 – RCC

Les partenaires sociaux sont convenus de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Les partenaires sociaux sont également convenus de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité complémentaire.

A la SCP du 3 mai 2017, 2 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, notamment :

- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise, enregistrée sous le numéro 139.305/CO/149.03
- la convention collective de travail portant modification de la convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative aux statuts du Fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 139.304/CO/149.03

Article 12 – Crédit-temps et emplois fin de carrière

§ 1. Les partenaires sociaux conviennent de fixer à 51 mois la durée du droit au crédit-temps avec motifs pris à temps plein ou à mi-temps.

Remarque

La convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière, enregistrée sous le numéro 131.200/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 14 décembre 2016 (Moniteur Belge du 2 février 2017) sera adaptée dans ce sens à partir du 1 janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

§ 2. En application de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail, l'âge pour le crédit-temps de fin de carrière des ouvriers avec une longue carrière ou un métier lourd reste fixé à 55 ans pour 2017 et 2018.

Remarque

L'article 5 § 2 de la convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière, enregistrée sous le numéro 131.200/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 14 décembre 2016 (Moniteur Belge du 2 février 2017) est prolongée du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus.

CHAPITRE VI. – PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 13

Les intérimaires seront dorénavant comptés dans le calcul du seuil en vue de la création d'une délégation syndicale et pour la fixation du nombre de mandats dans la délégation syndicale.

Remarque

La convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 94.399/CO/149.03 et rendue

obligatoire par arrêté royal du 4 mars 2010 (Moniteur Belge du 16 avril 2010), sera adaptée dans ce sens et ce pour une durée indéterminée.

Article 14

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 14 de l'accord national 2015-2016 sont prorogées pour la durée de l'accord 2017-2018.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Sous-commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable. Cette protection a posteriori n'est valable que jusqu'aux prochaines élections sociales.

CHAPITRE VII. – FLEXIBILITÉ

Article 15

La convention collective de travail du 10 octobre 2015 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 131.199/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 décembre 2016 (Moniteur Belge du 14 février 2017), est prolongée du 1 juillet 2017 au 30 juin 2019 inclus compte tenu des dispositions contraignantes de la loi en matière de travail faisable et maniable.

CHAPITRE VIII. – STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Article 16

les parties s'engagent à poursuivre leurs travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

Article 17 - Cadre sectoriel en matière d'employabilité

Un groupe de travail sera créé pour élaborer un cadre sectoriel en matière d'employabilité.

CHAPITRE IX. - ADAPTATIONS TECHNIQUES

Article 18

Un certain nombre de CCT doivent être adaptées au plan technique. La notion de congé de paternité doit notamment être remplacée par le congé de naissance.

CHAPITRE X. - PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 19

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Article 20 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations signataires.

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir : crédit-soins crédit-formation entreprises en difficulté ou en restructuration.

C.C.T. 26/06/19

A.R.

M.B.

Date d'enregistrement: 06/08/2019
Numéro d'enregistrement: 153.276/CO/149.03
Publication enregistrement au M.B.: 14/08/2019

1. Contenu :

Accord National 2019-20

2. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.**Convention collective de travail du 26 juin 2019**

ACCORD NATIONAL 2019-2020

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. – CADRE

Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2019 et 2020.

Article 3 – Procédure

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soient rendues obligatoires par arrêté royal.

Article 4 – Pouvoir d'achat

A partir du 1^{er} octobre 2019, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs seront augmentés de 0,6%.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 142.133/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (Moniteur belge du 17 mai 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Article 5 – Chèques-repas

A partir du 1^{er} juillet 2019, la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas est augmentée de € 1, portant la valeur du chèque-repas à € 5,80.

Remarque

La convention collective de travail du 26 septembre 2017 relative à la réglementation sectorielle des chèques-repas, enregistrée sous le numéro 142.131/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mars 2018 (Moniteur Belge du 19 avril 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 – Déclaration d'engagement salaires des jeunes

Les partenaires sociaux du secteur des métaux précieux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes, cf. la législation existante.

Article 7 – Fonds social

§ 1. A partir du 1^{er} juillet 2019, toutes les indemnités complémentaires sont indexées sur base des indexations salariales au 1^{er} février 2018 (1,84%) et au 1^{er} février 2019 (2,23%).

Suite à ce calcul, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,11%.

1.1. A partir du 1er juillet 2019, l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet sera donc de:

- € 6,02 par indemnité de chômage
- € 3,02 par demi-indemnité de chômage

1.2. A partir du 1er juillet 2019, l'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés sera donc de:

- en cas de licenciement à partir de 50 ans : € 92,51 par mois à partir de 57 ans
- en cas de licenciement à partir de 52 ans, et une ancienneté de 38 ans dans le secteur : € 6,02 par jour entre 52 et 57 ans, et € 92,51 par mois à partir de 57 ans

1.3. A partir du 1er juillet 2019, l'indemnité complémentaire en cas de maladie et d'accident ordinaire sera donc de:

- après 60 jours : € 89,51
- après 120 jours : € 89,51
- après respectivement 180, 240, 300, 365, 455, 545, 635, 725, 815, 905 et 995 jours: € 116,55

A partir du 1^{er} juillet 2019, les hommes (à partir de 58 ans) et les femmes (à partir de 55 ans) reçoivent, en cas de maladie et d'accident ordinaire, et après épuisement des avantages susmentionnés, une indemnité trimestrielle de € 116,55 jusqu'à l'âge de la pension.

1.4. A partir du 1er juillet 2019, l'indemnité complémentaire en cas de RCC sera d'au minimum € 6,02 par jour.

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires de chômage temporaire sont indexées de 4,11 % et augmentées dans le même temps.

A partir du 1^{er} juillet 2019 ces indemnités s'élèvent à :

- € 8,50 par indemnité de chômage complète
- € 4,25 par demi-indemnité de chômage

§ 3. A partir du 1^{er} juillet 2019 une indemnité complémentaire emploi fin de carrière adoucie sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail dans le cadre de la CCT nr. 104 du 27 juin 2012 avec 1/5e. L'indemnité est fixée à € 30 par mois et est attribuée à partir de 60.

§ 4. A partir du 1^{er} juillet 2019 les travailleurs âgés qui diminuent leur durée de travail dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 d'1/5 ou à mi-temps pour prendre un emploi de fin de carrière, ouvrent le droit à une indemnité complémentaire payée par le FSE.

Cette indemnité complémentaire sera attribuée à partir de 60 ans pour tout le monde, à partir de 55 ans pour un emploi de fin de carrière sous forme d'une diminution de carrière d'1/5 et à partir de 57 ans pour un emploi de fin de carrière sous forme d'une diminution à mi-temps, et ce dans des cas de la CCT n°137 du 23 avril 2019 et jusqu'à l'âge légal de la pension.

Cette indemnité s'élève à 75 euros par mois pour une diminution à mi-temps et 30 euros par mois pour une diminution à mi-temps.

Remarque

La convention collective de travail du 26 septembre 2017 relative aux statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 142.124/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2018 (Moniteur Belge du 13 août 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 – Frais de transport

A partir du 1^{er} juillet 2019, l'indemnité vélo est augmentée de 0,23 € à 0,24 € par kilomètre.

Remarque

La convention collective de travail du 26 septembre 2017 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 142.125/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (Moniteur Belge du 17 mai 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 9 – RCC

Les partenaires sociaux sont convenus de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Les partenaires sociaux sont également convenus de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité complémentaire.

Remarque

A la SCP du 22 mai 2019, 2 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, notamment

- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020
- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période de 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022

Article 10 – emplois fin de carrière

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5ème dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2019-2020.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 57 ans pour la période 2019-2020.

Remarque

A la SCP du 22 mai 2019, la convention collective de travail concernant la droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière a été signée.

Article 11 – Petit chômage

§1. À partir du 1^{er} juillet 2019, les ouvriers concernés dans l'article 1, peuvent exercer leur droit au petit chômage en cas d'un décès, au cours d'une période de 30 jours à partir du jour du décès.

§2. À partir du 1^{er} juillet 2019, le nombre de jours de petit chômage est augmenté de 3 à 5 jours en cas du décès d'un parent au premier degré, tant que le décédé habite chez le travailleur.

Remarque

La convention collective de travail du 26 septembre 2011 relative à la petit chômage, enregistrée sous le numéro 106.460/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 décembre 2012 (Moniteur Belge du 20 février 2013), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Article 12

La convention collective de travail du 26 septembre 2017 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 142.135/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 16 avril 2018 (Moniteur Belge du 25 mai 2018), est prolongée du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus compte tenu des dispositions contraignantes de la loi en matière de travail faisable et maniable.

Article 13

Les parties s'engagent à poursuivre leurs travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

Article 14

Les primes de la région Flamande seront étendues et annexées à la convention collective de travail du 22 mai 2019 concernant la droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière.

Article 15 – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Article 16 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et aux organisations signataires.

SALAIRES MINIMUMS (01/02/2019)

CATÉGORIES	TENSION	38h/s	39h/s	40h/s
A. Manœuvre	100	12,68	12,35	12,05
B. Spécialisé	104	13,19	12,84	12,53
C. Spécialisé expérimenté	108	13,69	13,34	13,01
D. Qualifié	120	15,22	14,82	14,46
E. Entièrement qualifié	125	15,85	15,44	15,06
F. Qualifié hors catégorie	130	16,48	16,06	15,67

SALAIRES MINIMUMS (01/02/2019)

CATÉGORIES	TENSION	38h/s	39h/s	40h/s
A. Manœuvre	100	12,76	12,43	12,12
B. Spécialisé	104	13,27	12,93	12,60
C. Spécialisé expérimenté	108	13,78	13,42	13,09
D. Qualifié	120	15,31	14,92	14,54
E. Entièrement qualifié	125	15,95	15,54	15,15
F. Qualifié hors catégorie	130	16,59	16,16	15,76

SALAIRES MINIMUMS (01/02/2020)

CATÉGORIES	TENSION	38h/s	39h/s	40h/s
A. Manœuvre	100	12,85	12,52	12,21
B. Spécialisé	104	13,36	13,02	12,70
C. Spécialisé expérimenté	108	13,88	13,52	13,19
D. Qualifié	120	15,42	15,02	14,65
E. Entièrement qualifié	125	16,06	15,65	15,26
F. Qualifié hors catégorie	130	16,71	16,28	15,87

INDEX SOCIAL		
MOIS	2018	2019
Janvier	103,93	106,25
Février	104,10	106,38
Mars	104,31	106,52
Avril	104,49	106,65
Mai	104,65	106,74
Juin	104,76	106,80
Juillet	104,94	106,81
Août	105,10	106,83
Septembre	104,23	106,76
Octobre	105,54	106,75
Novembre	105,79	
Décembre	106,01	

L'indice qui est d'application sur les salaires est l'indice social ou "lissé": c'est la moyenne arithmétique des indices santé des 4 derniers mois.

À partir de 2005, les salaires horaires effectifs et barémiques sont adaptés à l'index réel chaque fois le 1 février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année en cours à celui de janvier de l'année précédente.

INTERVENTION EMPLOYEUR EN CE QUI CONCERNE LE TRANSPORT
ORGANISÉ PAR LA SNCB A PARTIR DU 01/07/2019

KM	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Distance	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00

KM	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Distance	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1.038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1.085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1.118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1.152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1.184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1.229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1.285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1.340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1.395,00	48,00

830 a Frais de transport – par train

KM	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Distance	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
81-85	145,00	406,00	1.450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1.506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1.562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1.617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1.672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1.728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1.784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1.839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1.894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1.950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2.005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2.061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2.116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2.194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2.227,00	-
156-160	228,00	639,00	2.282,00	-
161-165	234,00	655,00	2.338,00	-
166-170	239,00	670,00	2.393,00	-
171-175	245,00	685,00	2.449,00	-
176-180	251,00	701,00	2.504,00	-
181-185	256,00	717,00	2.559,00	-
186-190	262,00	732,00	2.615,00	-

KM	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Distance	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
191-195	267,00	748,00	2.671,00	-
196-200	272,00	763,00	2.726,00	-

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT DOMICILE - TRAVAIL MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉS (01/02/19)

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
1	1,14	43 - 45	5,93
2	1,30	46 - 48	6,29
3	1,42	49 - 51	6,59
4	1,53	52 - 54	6,79
5	1,65	55 - 57	7,05
6	1,75	58 - 60	7,36
7	1,83	61 - 65	7,60
8	1,95	66 - 70	7,99
9	2,05	71 - 75	8,27
10	2,17	76 - 80	8,80
11	2,31	81 - 85	9,08
12	2,41	86 - 90	9,46
13	2,51	91 - 95	9,89
14	2,60	96 - 100	10,13
15	2,72	101 - 105	10,51
16	2,85	106 - 110	10,92
17	2,94	111 - 115	11,34
18	3,07	116 - 120	11,73
19	3,20	121 - 125	12,00
20	3,32	126 - 130	12,41
21	3,42	131 - 135	12,79
22	3,52	136 - 140	13,04

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
23	3,66	141 - 145	13,62
24	3,75	146 - 150	13,99
25	3,84	151 - 155	14,13
26	4,01	156 - 160	14,65
27	4,08	161 - 165	14,93
28	4,16	166 - 170	15,22
29	4,32	171 - 175	15,73
30	4,40	176 - 180	15,99
31 - 33	4,58	181 - 185	16,53
34 - 36	4,96	186 - 190	16,79
37 - 39	5,26	191 - 195	17,06
40 - 42	5,60	196 - 200	17,60