



metallos.be

f Métallos FG7B-ABVV

METALBEWERKERS WALLONIË-BRUSSEL | CAO 2019-2020 | EDELE METALEN PC 149.03



PC 149.03

AKKOORDEN EN COLLECTIVE
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

INHOUDSOPGAVE

000 Werkingssfeer Paritair Comité

010 Toepassingsgebied

020 Behoud van cao's

100 Verloning

110 Loonvoorwaarden

111 Beroepenclassificatie

112 Loonvorming

120 Uurlonen

130 Eindejaarspremie

151 Vervoerskosten

170 Sectoraal systeem maaltijdcheques

200 Arbeidstijd: week, jaar, loopbaan

210 Wekelijkse arbeidsduur

221 Anciënniteitsverlof

230.a Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
(SWT) 2019-2020

230.b Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
(SWT) 2021

240 Flexibiliteit

247 Nachtarbeid

300 Arbeidsovereenkomsten

310 Kort verzuim

320 Opzeggingstermijn

340 Recht op tijdskrediet

362 Contracten van onbepaalde duur

400 Opleiding en bevordering van de werkgelegenheid

400 Vorming en opleiding

470 Non-discriminatie

500 Sociaal overleg

510 Statuut van de syndicale afvaardigingen

513 Erkenning van de representatieve functie

520 Vakbondsvorming

530 Werkzekerheid

550 Syndicale premie 2018

600 Bestaanszekerheid

610 Statuten Fonds voor bestaanszekerheid

620 Bijdrage aan het Fonds voor bestaanszekerheid

630 Sociaal sectoraal pensioenstelsel

700 Sociale programmatie

700.a Nationaal akkoord 2017 - 2018

700.b Nationaal akkoord 2019 - 2020

800 Tabellen

810 Minimumlonen

820 Tabel indexkoppeling

830 Tabel werkgeversbijdrage woon-werkverkeer

830.a Per trein

830.b Eigen vervoersmiddel

K.B.: 13/03/85

B.S.: 16/04/85

1. Inhoud:

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 16 april 1985 voor onbepaalde duur.

Koninklijk besluit van 13 maart 1985.

PARITAIR SUBCOMITÉBENAMING & BEVOEGDHEID

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

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

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

Bijzondere C.A.O.: 25/09/86 K.B.: 29/12/86 B.S.: 30/01/87

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

1. Inhoud:

Toepassing van de sectorale CAO's en overgangsmaatregelen voor de nieuwe ondernemingen uit de metaalindustrie die onder de sector ressorteren.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 3 september 1986 voor onbepaalde duur.

Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 1986.

BEHOUD VAN C.A.O.'S

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

C.A.O.: 03/05/2017

K.B.

B.S.

Registratiedatum: 31/05/2017

Registratienummer: 139592

Publicatie registratie in het B.S.: 12/06/2017

1. Inhoud:

- Beroepenclassificatie
 - Persoonlijke kwaliteiten
 - Activiteiten
 - Verantwoordelijkheid
 - Functies

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 24/09/2003

K.B.: 04/07/2004

B.S.: 13/09/2004

3. Duurtijd:

Vanaf 3 mei 2017 en voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2017

BEROEPENCLASSIFICATIE

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

Artikel 2

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

HOOFDSTUK II. - BEROEPENCLASSIFICATIE

Artikel 3

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

Worden beschouwd als:

A. De arbeider die eenvoudige arbeid uitvoert, waarvoor geen speciale kennis, noch bijzondere handigheid gevergd wordt.

Persoonlijke kwaliteiten

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

Activiteiten

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

Verantwoordelijkheid

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

Functies

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

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

Persoonlijke kwaliteiten

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

Activiteiten

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

Verantwoordelijkheid

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

Functies

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

C. De arbeider die een grote verscheidenheid van werken uitvoert in deeltaken van de fabricatie.

Persoonlijke kwaliteiten

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

Activiteiten

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

Verantwoordelijkheid

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

Functies

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

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

Persoonlijke kwaliteiten

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

Activiteiten

- inzicht hebben in alle schema's, ze kunnen interpreteren, eventuele gebreken ervan aanwijzen

- moet verslag kunnen uitbrengen
- kan zonder toezicht werken op een bepaalde herstelling en dit zowel met als zonder hulp opknappen zonder hulp of verdere controle van een speciale herstelling

Verantwoordelijkheid

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

Functies

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

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

Persoonlijke kwaliteiten

- kent de stiel door theoretische kennis en praktische ervaring
- kent alle gebruikte materialen, apparaten en hun aanwending
- kan met de meeste meettoestellen werken in het bedrijf
- kan plan lezen

- moet in team of alleen kunnen werken
- kan met derden discussiëren over technische problemen
- kan met alle meettoestellen werken in het bedrijf

Activiteiten

- de moeilijkheden welke zich kunnen voordoen voorzien en er tijdig een oplossing voor vinden, zodat ze geen aanleiding geven tot tijdverlies
- de nodige initiatieven nemen om tot het gevraagde resultaat te komen met een minimum aan inspanning en kosten
- kan zonder hulp of controle zijn opdrachten tot een goed einde brengen.

Verantwoordelijkheid

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

Functies

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

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

Persoonlijke kwaliteiten

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

Geschiktheid

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

Activiteiten

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

Verantwoordelijkheid

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

Functies

- automatische en CNC machines stellen en programmeren
- machines en toestellen reviseren
- prijsberekening maken van nieuwe juwelen en herstellingen
- modellen vervaardigen in alle materialen (was, metaal e.a.)
- CAD Cam juweelontwerp

- uurwerkmakers-herstellers
 - verbeteren of herstellen van mechanisme functies en onderdelen van klokken
 - volledig onderhoud, herstelling en afregeling van complicaties als Chronograaf en complexe datummechanismes
 - restauratiewerk aan klokken en horloges
- meewerken bij de opleiding van medewerkers in leercontract

HOOFDSTUK III. – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 4

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

Iedere arbeider behoort noodzakelijkerwijze tot één van de beroepscategorieën vermeld onder artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

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

Artikel 5

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

HOOFDSTUK IV. - VERVANGING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6

Inzake beroepsprocedure kan de meest gerede partij, indien op ondernemingsvlak geen consensus inzake classificatie kan worden bereikt, een verzoeningsvergadering aanvragen via de voorzitter van het paritair subcomité.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2003 betreffende de beroepenclassificatie, geregistreerd onder het nummer 68747/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 13 september 2004).

HOOFDSTUK V. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 8

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 3 mei 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

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

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

Neerlegging: 29/06/2011
 Registratiedatum: 27/07/2011
 Registratienummer: 104916
 Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud:

Loonvorming:

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011.

LOONVORMING

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

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - LONEN.

Afdeling 1. - Meerderjarige werklieden

Artikel 2

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

Afdeling 2. - Jonge arbeiders

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

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

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

HOOFDSTUK IV. - AFRONDINGSREGELS.

Artikel 7

Overeenkomstig en in uitvoering van:

- advies nummer 1210 van 17 december 1997 dat samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgebracht;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van 17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de bedragen van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst 70 van 15 december 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van de andere bedragen dan die welke zijn bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst 69 van

17 juli 1998 tot vaststelling van de regels inzake omrekening en afronding in euro van barema's, premies, vergoedingen en voordelen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst 78 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire comités;
- de aanbeveling 13 van 30 maart 2001 betreffende de invoering van de euro worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekening houdend met de vierde decimaal.

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

Voorbeeld:

€,0001 tot en met €,0049 wordt afgerond naar de lagere eenheid;
€,0050 tot en met €,0099 wordt afgerond naar de hogere eenheid.

HOOFDSTUK V. - BIJZONDERE BEPALINGEN.

Artikel 8

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

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

Artikel 9

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

HOOFDSTUK VI. - SLOTBEPALINGEN.**Artikel 10**

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

Artikel 11

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

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

C.A.O.: 26/06/2019 K.B.: B.S.:

Neerlegging: 18/07/2019
 Registratiedatum: 06/08/2019
 Registratienummer: 153278/CO/149.03
 Publicatie registratie in het B.S.: 14/08/2019

1. Inhoud:

- Minimumuurlonen vanaf 1 oktober 2019

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

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 oktober 2019 voor onbepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019**UURLONEN**

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

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

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

HOOFDSTUK II. LONEN**Artikel 2 – Minimumlonen en werkelijk betaalde uurlonen**

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen die op 1 februari 2019 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 106,25 (januari 2019), worden op 1 oktober 2019 met 0,6 % verhoogd.

De minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 oktober 2019 zijn:

CATEGORIEEN	Spanning	38h/u week 01/10/2019 in €
A. Hulpwerkman	100	12,76
B. Geoefende	104	13,27
C. Geoefende met ervaring	108	13,78
D. Geschoolde	120	15,31
E. Volledig geschoolde	125	15,95
F. Geschoolde buiten categorie	130	16,59

HOOFDSTUK III. KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 3

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 oktober 2019 schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de loonvorming en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK IV. GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 inzake uurlonen, geregistreerd onder het nummer 142.133/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (Belgisch Staatsblad van 17 mei 2018).

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

C.A.O.: 26/09/2017

K.B.:

B.S.:

Registratiedatum: 19/10/2017

Registratienummer: 142132

Publicatie registratie in het B.S.: 03/11/2017

1. Inhoud:

Eindejaarspremie

- $\text{Brutobedrag} = \frac{\text{uurloon op 1 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times 52}{12}$
- Referteperiode: 1 december voorgaande jaar tot 30 november huidige jaar.
- Betaalperiode: tussen 25 en 31 december.
- Pro rata indien geen volledig jaar in dienst op 30 november, ook in geval van ontslag (m.u.v. dringende reden), overmacht, beëindiging van contract van bepaalde duur en vrijwillig vertrek uit de onderneming (indien minstens 5 jaar anciënniteit).
- Gelijktellingen: ziekte, ongeval van gemeen recht en tijdelijke werkloosheid. Ten belope van max. 40 arbeidsdagen afwezigheid. Arbeidsongeval, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof en bevalingsrust worden gelijkgesteld met effectieve prestaties.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 13/10/2015

K.B.: 21/07/2006

B.S.: 20/09/2016

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2017 voor onbepaalde duur.

130

Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017.

EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 7 en 18 van het nationaal akkoord 2017- 18 van 30 mei 2017.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSMODALITEITEN.

Artikel 2

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

Artikel 3

§ 1. Deze eindejaarspremie, berekend op basis van het op 1 december van het jaar van betaling van kracht zijnde uurloon, wordt berekend volgens volgende formule:

bovengenoemd uurloon x wekelijkse arbeidsduur op basis van het betaallregime x 52 /12.

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

In de gevallen, zoals bepaald in § 1. tot en met § 5, hebben de arbeiders recht op een gedeelte van de eindejaarspremie, gelijk aan een twaalfde per maand inschrijving in het personeelsregister tijdens de referteperiode, waarbij een maand als geheel wordt verrekend wanneer de inschrijving in het personeelsregister voor de 16de van de maand gebeurt:

§ 1. De arbeiders die sedert ten minste drie maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn, maar die geen jaar anciënniteit tellen op 30 november van de referteperiode.

§ 1. De in de loop van de referteperiode ontslagen arbeiders, om gelijk welke andere reden dan de dringende reden, op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, geeft recht op deze pro rata eindejaarspremie.

§ 2. De arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht, op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

§ 3. De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor een duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst, van minstens 3 maanden.

§ 4. De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de referteperiode en een anciënniteit hebben van 5 jaar of meer.

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

Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en

waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.

Artikel 7

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

Dezelfde regel geldt voor de rechthebbenden van de in de loop van de referteperiode overleden arbeiders.

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Per referteperiode wordt de gelijkstelling voor ziekte en ongeval van gemeen recht begrensd tot 40 arbeidsdagen afwezigheid.

Per referteperiode wordt de gelijkstelling voor tijdelijke werkloosheid begrensd tot 40 arbeidsdagen afwezigheid.

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

Artikel 11

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

HOOFDSTUK III. - VERVANGING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 21 juni 2007, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, betreffende de eindejaarspremie, geregistreerd op 6 augustus 2007 onder het nummer 84.188/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2007 (Belgisch Staatsblad van 16 november 2007).

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

C.A.O.: 19/09/2019

K.B.:

B.S.:

Registratiedatum:

Registratienummer:

Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud:

Werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten

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

C.A.O.: 26/09/2017

K.B.: 15/04/2018

B.S.: 17/05/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019**VERVOERSKOSTEN**

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2019-20 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

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

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

Artikel 2

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

Vanaf 1 juli 2020 wordt deze minimumvereiste van 1 kilometer opgeheven.

HOOFDSTUK II. – GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER**Afdeling 1 – Vervoer per spoor****Artikel 3**

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de trein, heeft hij recht op een vergoeding conform artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019.

Afdeling 2 – Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 4

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

Wanneer het een eenheidsprijs betreft, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld conform artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers

Artikel 5

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

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

Afdeling 3 – Gemengde openbare vervoermiddelen

Artikel 6

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

Afdeling 4 – Vervoer geheel of gedeeltelijk door de werkgever georganiseerd

Artikel 7

§ 1. Wanneer de werkgever volledig of gedeeltelijk het vervoer van de arbeider inricht en deze laatste al dan niet bijkomend een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel gebruikt, wordt de bijdrage van de werkgever als uitgevoerd

beschouwd als de last van de werkgever, voor de afstand afgelegd per arbeider – gebruiker, de tussenkomst voorzien bij artikel 3 bereikt of overschrijdt.

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

HOOFDSTUK III. - PRIVÉVERVOER

Afdeling 1 – Auto, moto en/of bromfiets

Artikel 8

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Afdeling 2 – Fiets

Artikel 11

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de fiets, heeft hij recht op een fietsvergoeding van € 0,24 per afgelegde kilometer, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing van het privé vervoer.

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

HOOFDSTUK IV. – TIJDSTIP EN MODALITEITEN VAN TERUGBETALING

Artikel 12

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

Artikel 13

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

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

Artikel 14

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

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

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

HOOFDSTUK V. – SLOTBEPALINGEN

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 26 september 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 19 oktober 2017 onder het nummer 142.125/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (Belgisch Staatsblad 17 mei 2018).

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

C.A.O.: 26/06/2019

K.B.: //

B.S.: //

Registratiedatum: 06/08/2019

Registratienummer: 153.277/CO/149.03

Publicatie registratie in het B.S.: 14/08/2019

1. Inhoud:

- Aantal maaltijdcheques = aantal door de arbeider effectief gepresteerde uren per kwartaal gedeeld door normale aantal arbeidsuren per dag.
- Vanaf 1 juli 2019 bedraagt de waarde van de maaltijdcheque € 5,80 met daarin een persoonlijk aandeel van € 1,09.
- In bedrijven waar men (door deze verhoging) boven maximumbedrag van € 8,00 komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel.
- De maaltijdcheques worden maandelijks overhandigd.

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

C.A.O.: 26/09/2017

K.B.: 25/03/2018

B.S.: 19/04/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019

SECTORAAL SYSTEEM MAALTIJDCHQUES

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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

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

HOOFDSTUK II. – ALGEMEEN KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig:

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

HOOFDSTUK III. – TOEKENNING VAN DE MAALTIJDCHQUES

Artikel 3

§ 1. Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider, wordt berekend door het aantal uren dat de arbeider in

kwestie effectief presteerde in de loop van het kwartaal te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming.

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

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

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

HOOFDSTUK IV. – WAARDE VAN DE MAALTIJDCHQUES

Artikel 6

Afdeling 1. – Sectoraal niveau

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 wordt het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque verhoogd met € 1, waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque € 5,80 bedraagt. Het persoonlijk aandeel van de arbeider bedraagt € 1,09 per dag.

Afdeling 2. – Ondernemingsniveau

In de bedrijven waar men, door deze verhoging, boven het maximumbedrag van € 8,00 komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel. Specifieke modaliteiten inzake toekenning dienen afgesproken te worden op ondernemingsvlak via een collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. – PERIODE VAN TOEKENNING VAN DE MAALTIJDCHQUES

Artikel 7

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

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

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

Deze beperkingen worden uitdrukkelijk vermeld op alle maaltijdcheques.

HOOFDSTUK VI. – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 8

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

HOOFDSTUK VII. – GELDIGHEID

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake sectorale regeling van maaltijdcheques van 26 september 2017,

gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 19 oktober 2017 onder het nummer 142.131/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 maart 2018 (Belgisch Staatsblad van 19 april 2018).

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

C.A.O.: 07/03/85

K.B.: 03/06/85

B.S.: 19/06/85

1. Inhoud:

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1985.

ARBEIDSDUUR

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II. - ARBEIDSDUUR.

Afdeling 1 - Verkorting van de wekelijkse arbeidsduur**Artikel 2**

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

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

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

Afdeling 2 - Anciënniteitsverlof

Artikel 5

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

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

Vanaf 1986:

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID.

Artikel 8

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

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

C.A.O.: 26/09/2017

K.B.:

B.S.:

Registratiedatum: 19/10/2017

Registratienummer: 142128

Publicatie registratie in het B.S.: 03/11/2017

1. Inhoud:

Anciënniteitsverlof

- 1 dag na 5 jaar anciënniteit
- 2 dagen na 10 jaar anciënniteit
- 3 dagen na 25 jaar anciënniteit

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 21/06/2007

K.B.: 21/10/2007

B.S.: 16/11/2007

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2018 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017.

ANCIËNNITEITSVERLOF

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2017-18 van 30 mei 2017.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

§ 1. Onverminderd de op ondernemings- of gewestelijk vlak bestaande voordeliger toestanden, hebben arbeiders recht op:

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

§ 2. Vanaf 1 januari 2018 wordt daarbovenop een dag anciënniteitsverlof toegekend aan arbeiders die 25 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2018 hebben arbeiders bijgevolg recht op:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 3 dagen verlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

Voor ondernemingen waar deze derde dag anciënniteitsverlof reeds bestaat, wijzigt er niets aan het anciënniteitsverlof.

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

§ 4. De arbeider blijft deze anciënniteitdag of anciënniteiddagen behouden tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de 5 jaar, respectievelijk 10 jaar of 25 jaar anciënniteit bereikt.

Artikel 3

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

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 inzake anciënniteitverlof gesloten in het Paritair subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 6 augustus 2007 onder het nummer 84.190/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 21 oktober 2007 (Belgisch Staatsblad 16 november 2007).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

C.A.O.: 22/05/2019 K.B.: 02/09/2019 B.S.: 11/09/2019

Neerlegging: 11/06/2019
Registratiedatum: 24/06/2019
Registratienummer: 152206/CO/149.03
Publicatie registratie in het B.S.: 03/07/2019

1. Inhoud:

Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag

- Op 59 jaar – na 33 jaar beroepsloopbaan waarvan 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties
- Op 59 jaar – na 33 jaar beroepsloopbaan mits zwaar beroep
- Op 59 jaar – na 35 jaar beroepsloopbaan mits zwaar beroep
- Op 59 jaar – na 40 jaar beroepsloopbaan
- Mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid
- Betaling aanvullende vergoeding door Fonds

2. Duurtijd:

Van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2019

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 2019-2020

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. TOEGEPASTE STELSELS

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.**Artikel 2**

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.**Artikel 3**

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019,

wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 4

Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in artikel 2 en 3 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Artikel 5

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Artikel 6

In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Artikel 7

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in artikel 6 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

HOOFDSTUK III. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 8

In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

HOOFDSTUK IV. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 9

Het Sociaal Fonds voor de edele metalen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 26 september 2017, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 19 van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de edele metalen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK V. GELDIGHEID

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

C.A.O.: 22/05/2019 K.B.: 29/09/2019 B.S.: 22/10/2019

Neerlegging: 11/06/2019
 Registratiedatum: 24/06/2019
 Registratienummer: 152.207/CO/149.03
 Publicatie registratie in het B.S.: 22/10/2019

1. Inhoud:

SWT in 2021

- SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar nachtarbeid
- SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan, mits zwaar beroep. Minstens 5 jaar in een zwaar beroep gewerkt hebben in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar.
- SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep. Minstens 5 jaar in een zwaar beroep gewerkt hebben in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar.
- SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan
- Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid
- Betaling van de aanvullende vergoeding

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid die geldt tot 31 december 2022.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2019

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 2021

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. TOEGEPASTE STELSLS

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Artikel 2

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van

de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 4

Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in artikel 2 en 3 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Artikel 5

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Artikel 6

In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 5 een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Artikel 7

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in artikel 6 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

HOOFDSTUK III. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 8

In toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

HOOFDSTUK IV. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 9

Het Sociaal Fonds voor de edele metalen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 26 september 2017, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 19 van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de edele metalen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK V. GELDIGHEID

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 8 dat buiten werking treedt op 31 december 2022.

C.A.O.: 19/09/2019 K.B.: //

B.S.: //

Registratiedatum: 17/10/2019
 Registratienummer: 154.534/CO/149.03
 Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud

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

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

C.A.O.: 26/09/2017 K.B.: 16/04/2018 B.S.: 25/05/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019

FLEXIBILITEIT

In uitvoering van artikel 12 van het nationaal akkoord 2019-20 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. – TOEPASSINGSMODALITEITEN

Afdeling 1 – Seizoenspieken

Artikel 2

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

Artikel 3

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

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst

(Belgisch Staatsblad van 31 januari 1974) vastgesteld bij de wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978) gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over het jaar moet nageleefd worden.

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

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

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

§ 5. De keuze van de periode(s) gebeurt voor 31 december van het voorafgaande kalenderjaar.

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

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

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

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

HOOFDSTUK III. – ALGEMENE BEPALING

Artikel 7

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

HOOFDSTUK IV. – DUURTIJD

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.

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

K.B.: 27/04/2000

B.S.: 25/08/2000

Neerlegging:

Registratiedatum: 29/10/1998

Registratienummer: 49374/CO/149.3

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

1. Inhoud:

Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties

– Omkaderingsmaatregelen:

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

– Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties:

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 29 september 1998 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 1998.

NACHTARBEID

HOOFDSTUK I. - INLEIDENDE BEPALINGEN.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

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

Artikel 2 - Voorwerp

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

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

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

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

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

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

Artikel 3 - Positieve weerslag op de tewerkstelling

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

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

HOOFDSTUK II. - OMKADERINGSMAATREGELEN.

Artikel 4 - Vrijwilligheid

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

Artikel 5 - Contractvormen

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

Artikel 6 - Zwangere arbeidsters

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

Artikel 7 - Terugkeerrecht

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

Artikel 8 - Gelijke behandeling

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

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

Artikel 9 - Voorafgaandelijke informatie en motivatie

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

Artikel 10 - Procedure bij ondernemingen met vakbondsafvaardiging

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

Artikel 11 - Procedure bij ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

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

HOOFDSTUK IV. - SLOTBEPALINGEN.**Artikel 12 - Jaarlijkse evaluatie**

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

Artikel 13 - Duurtijd

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

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

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

C.A.O.: 19/09/19

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 02/10/2019

Registratiedatum: 17/10/2019

Registratienummer: 154.535/CO/149.03

Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud:

- Recht op betaalde afwezigheid bij huwelijk, geboorte, adoptie, overlijden, communie, feest van de "vrijzinnige jeugd" en bepaalde burgerlijke verplichtingen

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

C.A.O.: 26/09/2011

K.B.: 05/12/2012

B.S.: 20/02/2013

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019**KORT VERZUIM**

In uitvoering van artikel 11 van het nationaal akkoord 2019-20 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

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

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

HOOFDSTUK II. – VOORWERP**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van

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

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

HOOFDSTUK III. – REDEN EN DUUR VAN DE AFWEZIGHEID

Artikel 3

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

1. Huwelijk van de arbeider: drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2. De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
 - van een broer of zuster;
 - van een schoonbroer of schoonzuster;
 - van zijn vader of moeder; van de grootvader of grootmoeder;
 - van de schoonvader of schoonmoeder;
 - van de stiefvader of stiefmoeder;
 - van een kleinkind van de arbeider;
 - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.
3. De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
 - van een kleinkind;

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

4. Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: drie dagen voor de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling, conform de bepalingen van artikel 30 § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: drie dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.

In geval van overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die bij de arbeider inwoont: vijf dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.

6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.
8. Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.
9. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.

10. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
11. Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings-selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.
12. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.
13. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familie-raad: de nodige tijd met een maximum van één dag.
14. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
18. Vervulling van de administratieve en gerechtelijke formaliteiten in het kader van de adoptie van een kind: de nodige tijd.
19. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkman zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.
20. Plotselinge, ernstige ziekte of ongeval, welke hospitalisatie meebrengt, van de echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem samenwoont en van zijn gezin deel uitmaakt of van een ongehuwd kind van de arbeider: de dag van de gebeurtenis, mits aflevering van een medisch attest van de opname-instelling.
21. De dag van de ondertekening van het 1e samenlevingscontract (eenmalig).

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

Artikel 6

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Artikel 7

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

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

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

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

Artikel 8

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV. – SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2011 inzake kort verzuim, geregistreerd onder het nummer 106.460/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 20 februari 2013).

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 3 maanden betekend met een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

1. Inhoud:

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

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

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

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

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:**3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur.

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- zeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- achtennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.
- honderdnegenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijftientwintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- honderdvierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftientwintig en minder dan dertig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- honderdtweeëntachtig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die ten minste dertig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

Artikel 4

In geval van ontslag met het oog op brugpensioen wordt in afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

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

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

C.A.O.: 22/05/19 K.B.: 17/08/2019 B.S.: 06/09/2019

Neerlegging: 11/06/2019
 Registratiedatum: 24/06/2019
 Registratienummer: 152.205/CO/149.03
 Publicatie registratie in het B.S.: 06/09/2019

1. Inhoud:

- Recht op tijdskrediet met motief (halftijds en voltijds)
- Recht op 1/5e loopbaanvermindering
- Landingsbaan
- Organisatieregels
- Specifieke vormen van loopbaanonderbreking
- Overgang naar SWT
- Behoud anciënniteit
- Toekenning Vlaamse aanmoedigingspremies

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

C.A.O.: 27/06/17 K.B.: 18/10/2017 B.S.: 09/11/2017

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 5 § 2 dat buiten werking treedt op 31 december 2020.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2019
**RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
 EN LANDINGSBAAN**
HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

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

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

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BESCHIKKINGEN**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van de bepalingen opgenomen in:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015 en 103 ter van 20 december 2016.
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden

HOOFDSTUK III. – RECHT OP TIJDSKREDIET MET MOTIEF – HALFTIJD EN VOLTIJD

Artikel 3

§ 1. In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders recht op 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor de zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, voor het verlenen van palliatieve verzorging en voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 2. In uitvoering van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor het volgen van een opleiding.

HOOFDSTUK IV. – RECHT OP EEN 1/5 LOOPBAANVERMINDERING

Artikel 4

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

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

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

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

HOOFDSTUK V. – LANDINGSBAAN

Artikel 5

§ 1. Vanaf 1 december 2012 kunnen de arbeiders die de leeftijd van ten minste 50 jaar hebben bereikt hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week als:

- zij voorafgaandelijk een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen
- zij hiervan ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep

HOOFDSTUK VI. – ORGANISATIIEGELS

Artikel 6

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

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

§ 3. Arbeiders van 50 jaar en meer die gebruik maken van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5%.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5% berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 50 jaar en meer gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

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

§ 5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VII. - SPECIFIEKE VORMEN VAN LOOPBAANONDERBREKING

Artikel 7

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

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

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

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

HOOFDSTUK VIII. - OVERGANG NAAR HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 8

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

HOOFDSTUK IX. - BEHOUD ANCIËNNITEIT

Artikel 9

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

HOOFDSTUK X. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd onder het nummer 140.563/CO/149.03, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 18 oktober 2017 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 9 november 2017

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 5 § 2 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2020.

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

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE EDELE METALEN

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 MEI 2019 BETREFFENDE HET RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBAAN

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

C.A.O.: 22/05/2014 K.B.: B.S.:

Neerlegging: 23/05/2014
 Registratiedatum: 17/07/2014
 Registratienummer: 122587
 Publicatie van registratie in B.S.: 06/08/2014

1. Inhoud:

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014.

MELDINGSPLICHT CONTRACTEN BEPAALDEDUUR OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK, UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING

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

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - BEGRIPSOMSCHRIJVING

Artikel 2

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

- contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11bis van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad 22 augustus 1978).
- uitzendarbeid: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de wet van 24 juli 1987 betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werkkrachten aan gebruikers (Belgisch Staatsblad 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet.

HOOFDSTUK III. - MELDINGSPLICHT

Artikel 3

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

HOOFDSTUK IV. - MODALITEITEN

Artikel 4

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

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

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

§ 4. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen de sector enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

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

HOOFDSTUK V. - GELDIGHEID

Artikel 5

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

Artikel 6

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

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

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

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

1. Inhoud:

Vorming en opleiding

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011.

VORMING EN OPLEIDING

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

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

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

HOOFDSTUK II. - VORMING OP HET VLAK VAN DE ONDERNEMING

Artikel 2

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

HOOFDSTUK III. - RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 3 – Bijdragen voor permanente vorming

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

Artikel 4 - Vormingskrediet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 5 - Bedrijfsopleidingsplannen

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

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

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

HOOFDSTUK IV. - GELDIGHEID

Artikel 6

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

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

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

C.A.O.: 11/02/2019 K.B.: 16/06/2019 B.S.: 10/07/2019

Neerlegging: 14/02/2019
Registratiedatum: 20/02/2019
Registratienummer: 150.640/CO/149.03
Publicatie registratie in het B.S.: 10/07/2018

1. Inhoud:

Opname Non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement door elk bedrijf van de sector edele metalen

Verbod van discriminatie, racisme en seksisme, stigmatisering en vernering van holebi's en transgenders

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2019

NON-DISCRIMINATIE

HOOFSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 2

Elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de edele metalen zal, met ingang van 1 januari 2019 en voor zover dit nog niet gebeurde, de volgende non-discriminatie clausule opnemen in haar arbeidsreglement, hierbij de procedure respecterende zoals vastgelegd door de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Artikel 3

Deze non-discriminatieclausule luidt als volgt :

“Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme en seksisme, alsook het verspreiden van racistische en seksistische lectuur en pamfletten. Er is

binnen de onderneming evenmin plaats voor stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders.

Ook elke discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine, geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming is verboden”.

Artikel 4

De opname in het arbeidsreglement dient uiterlijk op 31 december 2019 te gebeuren.

HOOFDSTUK III. – DUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

C.A.O.: 26/09/2017 K.B.: 15/07/2016 B.S.: 20/09/2016

Registratiedatum: 19/10/17
 Registratienummer: 142126
 Publicatie registratie in het B.S.: 03/11/2017

1. Inhoud:

- Statuut vakbondsafvaardiging

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 18/06/2009 K.B.: 04/03/2010 B.S.: 16/04/2010

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017.

Statuut van de syndicale afvaardigingen

In uitvoering van artikel 13 van het nationaal akkoord 2017-18 van 30 mei 2017.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. – ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Onder “georganiseerd arbeiderspersoneel” wordt verstaan, de arbeiders aangesloten bij één der organisaties die de bij artikel 2 bedoelde overeenkomsten ondertekend hebben.

Artikel 4

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

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

HOOFDSTUK III. – TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 5

De werkgevers en de syndicale afvaardigingen:

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

HOOFDSTUK IV. - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 6

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

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

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

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

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

3. Bij de berekening van het aantal arbeiders wordt ook het gemiddeld aantal arbeiders-uitzendkrachten, die zijn tewerkgesteld in de onderneming in het kalenderjaar voorafgaand aan de oprichting van de vakbondsafvaardiging meegeteld.

Om het gemiddeld aantal arbeiders-uitzendkrachten te berekenen delen we het aantal dagen die arbeiders-uitzendkrachten hebben gewerkt in het kalenderjaar voorafgaand aan de oprichting van de vakbondsafvaardiging door 260.

Indien het gemiddeld aantal uitzendkrachten een getal is met cijfers na de komma, wordt naar boven afgerond indien de decimalen $\geq 0,5$. Er wordt naar beneden afgerond indien de decimalen $\leq 0,5$.

Artikel 7

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

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

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

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersor-

ganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 8

- a) De verkozen of aangestelde afgevaardigden worden uitgekozen op de grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op 4 jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
- b) De syndicale afgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen (voor die ondernemingen waar er geen sociale verkiezingen plaatsvonden), hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en / of het comité voor preventie en bescherming op het werk (afhankelijk van het bestaan van één van de of van allebei deze organen). Onderlinge regionale afspraken, blijven onverminderd van toepassing.
- c) De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken, na deze verkiezingen, over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 14 van deze overeenkomst.
- d) De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

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

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994

betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Artikel 9

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

- a) de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
- b) sinds ten minste drie maand tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK V. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 10

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

- a) elke vraag betreffende:
 - de arbeidsverhoudingen;
 - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
 - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
 - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
 - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) elk geschil dat of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.
- c) elk individueel geschil dat of elke betwisting die niet kon opgelost worden na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

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

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

Artikel 11

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad werden toegekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 9 gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

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

Artikel 12

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

Artikel 13 - Faciliteiten

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

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

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

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

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

Artikel 14 – Bescherming tegen afdanking

a) De effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, behalve dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging, evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

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

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

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

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

- b) In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.
- c) Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1° Indien hij een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 14. a) bepaalde procedure na te leven.

2° Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 14. a), door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.

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

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

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

Artikel 15 – Interne en externe communicatie

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

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

Artikel 16 - Communicatiefaciliteiten

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

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende het Statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 17 september 2009 onder het nummer 94.399/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 16 april 2010).

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

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

Artikel 21

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

Artikel 22

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

C.A.O.: 13/10/2015 K.B.: 15/07/2016 B.S.: 20/09/2016

Registratiedatum:
Registratienummer:
Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud:

- Erkenning van de representatieve functie in ondernemingen met minder dan 15 werknemers.
- Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van de bedrijven.
- Enkel de regionaal verantwoordelijken in de officiële zakagenda's van de representatieve vakorganisaties hebben een representatieve functie in de bedrijven.
- Aanbeveling aan de werkgever om, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf de leeftijd van 55 jaar, de betrokken arbeider erop te wijzen (bij het starten van de procedure) dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015.

Erkenning van representatieve functie

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 13 oktober 2015.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

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

Artikel 2 - Voorwerp

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

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

Artikel 3 - Modaliteiten

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

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

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie

van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact. De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

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

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

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

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

Artikel 4 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar.

Partijen bevelen de werkgever aan dat hij, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar, bij de start van de procedure aan de betrokken arbeider meedeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of een vakbondssecretaris.

Artikel 5 - Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van 18 juni 2009, geregistreerd onder het nummer 94.399/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard op 4 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 16 april 2010).

Artikel 6 - Geldigheid

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

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

C.A.O.: 13/10/2015 K.B.: 06/11/2016 B.S.: 02/12/2016

Registratiedatum:
Registratienummer:
Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud:

- Vakbondsvorming voor vaste, verkozen of aangewezen afgevaardigden.
- Aantal dagen vakbondsvorming is vastgelegd op 10 dagen per vast mandaat over een periode van 4 jaar.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 18/09/1972 K.B.: 07/03/1973 B.S.: 27/04/1973

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015.

VAKBONDSVORMING

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 13 oktober 2015.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

- b) Gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen het kader van hun taak als vertegenwoordigers van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 4

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

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

Artikel 5

De duur van de afwezigheid wegens het bijwonen van de in artikelen 2 en 3 bedoelde cursussen en seminaries, is vastgesteld op tien dagen per vast mandaat over een periode van vier jaar.

Artikel 6

Het totale aantal in artikel 5 bepaalde dagen toegestane afwezigheid, wordt onder de meest representatieve werknemersorganisaties verdeeld naar rato van het aantal mandaten die zij in de drie in elke onderneming bestaande vertegenwoordigingsorganen hebben verkregen.

Artikel 7

Elke afwezigheidsdag, krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst toegestaan en door de rechthebbenden besteed aan de syndicale vorming tijdens effectief gewerkte dagen, wordt door de werkgever betaald op basis van het normaal loon, berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974, tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974, betreffende de feestdagen.

Artikel 8

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

Deze aanvraag moet het volgende behelzen:

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

Artikel 9

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

HOOFDSTUK IV. - PROCEDURE

Artikel 10

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

Artikel 11

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het paritair subcomité voor de edele metalen onderzocht.

HOOFDSTUK V. – VERVANGING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 1972 gesloten binnen het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine – en elektrische bouw verwant zijn, betreffende de vakbondsvorming, geregistreerd onder het nummer 1625/CO/11bis3 en algemeen verbindend verklaard op 7 maart 1973 (Belgisch Staatsblad van 27 april 1973).

Artikel 13

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

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

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

1. Inhoud:

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

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2001 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 juni 2001.

WERKZEKERHEID

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

HOOFSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. - VOORWERP.

Sectie 1 - Principe

Artikel 2

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

Sectie 2 - Definities

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Sectie 3 - Overlegprocedure

Artikel 5

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

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

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Sectie 4 - Sanctie

Artikel 6

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID.

Artikel 7

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

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

C.A.O.: 18/09/2018 K.B.: 22/02/2019 B.S.: 15/03/2019

Registratiedatum: 11/12/2018
 Registratienummer: 149.450/CO/149.03
 Publicatie registratie in het B.S.: 18/12/2018

1. Inhoud:

Syndicale premie voor 2018

- Bedrag:
 - € 120 indien maandelijkse bijdrage van € 15,90
 - € 60 indien maandelijkse bijdrage tussen € 9,50 en € 15,90
 - € 0 indien maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,50

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

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

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2018

SYNDICALE PREMIE 2018

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II. – TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

In uitvoering van de bepalingen van artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, wordt voor het jaar 2017 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die in het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Artikel 3

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- € 120 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van ten minste € 15,90 betalen;
- € 60 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen € 9,50 en € 15,90 betalen;
- € 0 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,50 betalen.

HOOFDSTUK III. - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

C.A.O.: 19/09/2019

K.B.:

B.S.:

Registratiedatum: 17/10/2019

Registratienummer: 154.536/CO/149.03

Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal fonds voor de Edele Metalen".

1. Aanvullende vergoedingen (vanaf 1 juli 2019)

1.1 Tijdelijke werkloosheid

- Economische redenen en overmacht
- € 8,5/dag uitbetaald in 6 d./week (€ 4,25 halftijds)
- Ook bij jeugd- en seniorvakantie

1.2 Volledige werkloosheid

- 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren
- € 6,02/dag (€ 3,02 halftijds)
- §200 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien minder dan 45 jaar op eerste werkloosheidsdag
- 300 dagen (uitbetaald in 6 d./week) indien 45 jaar of ouder op eerste werkloosheidsdag

1.3 Ziekte

na 60 d.	€ 89,51	545 d.	€ 116,55
120 d.	€ 89,51	635 d.	€ 116,55
180 d.	€ 116,55	725 d.	€ 116,55
240 d.	€ 116,55	815 d.	€ 116,55
300 d.	€ 116,55	905 d.	€ 116,55
365 d.	€ 116,55	995 d.	€ 116,55
455 d.	€ 116,55		

1.4 Oudere werklozen

- 50 jaar bij ontslag
- € 92,51/maand vanaf 57 jaar
- Na aanvullende vergoedingen van punt 1.2

1.5 Oudere zieken

- Minstens 58 jaar (man) of 55 jaar (vrouw)
- Eerst aanvullende vergoedingen van punt 1.3
- Nadien driemaandelijks € 116,55 tot aan pensioen

1.6 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

- Aanvullende vergoeding in geval van SWT na ontslag
- Minimum bedrag aanvullende vergoeding: € 6,02

1.7. Zachte landingsbaan

- Vermindering arbeidsduur met 1/5e i.k.v. cao 104.
- 30 euro per maand vanaf de leeftijd van 60 jaar

1.8. Landingsbaan

- Vermindering arbeidsduur met 1/5e of 1/2e i.k.v. cao 103
- 75 euro/maand (1/2e) – 30 euro/maand (1/5e)
- Vanaf 60 jaar voor iedereen
- Vanaf 55 jaar bij 1/5e loopbaanvermindering
- Vanaf 57 jaar bij 1/2e loopbaanvermindering
- Tot aan wettelijke pensioenleeftijd

2. Vakbondsvorming

De werkgever betaalt het loon en het fonds betaalt vervolgens de werkgever terug.

3. Bevordering van vorming en opleiding

Het Fonds financiert de opleidingsinitiatieven

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

C.A.O.: 26/09/2017

K.B.: 15/07/2018

B.S.: 13/08/18

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019

STATUTEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2019-20 van 26 juni 2019

Artikel 1

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

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

Artikel 2

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

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

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

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 betreffende de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen", geregistreerd op 19 oktober 2017 onder het nummer 142.124/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2018 (Belgisch Staatsblad van 13 augustus 2018).

STATUTEN VAN HET FONDS

HOOFDSTUK I. - BENAMING, ZETEL, OPDRACHTEN EN DUUR

1. Benaming

Artikel 1

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

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

2. Zetel

Artikel 2

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

3. Opdrachten

Artikel 3

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen
- 3.4. de aanwerving en opleiding van de risicogroepen te bevorderen;
- 3.5. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.6. in functie van de ontwikkeling van een sectoraal opleidingsbeleid, de opleidingsinitiatieven te financieren volgens de door de raad van bestuur vastgelegde regels;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Artikel 4

Het Fonds wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

HOOFDSTUK II. - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 5

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

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

HOOFDSTUK III. - STATUTAIRE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

1. Inning en invordering van de bijdragen

Artikel 6

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

2. Toekenning en uitkering van aanvullende vergoedingen

Vanaf 1 juli 2019 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2018 (1,84 %) en op 1 februari 2019 (2,23 %).

Door deze berekening worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,11 %.

2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Artikel 7

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

vergoeding voorzien in artikel 8 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

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

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 4,11 % en tegelijkertijd verhoogd.

Hierdoor bedraagt deze aanvullende vergoeding vanaf 1 juli 2019:

- € 8,50 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 4,25 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Artikel 8

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

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
- door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn, zonder op brugpensioen te zijn gesteld;
- op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren:
 - voor de ijzernijverheid (paritair comité 104)
 - voor de voortbrenging van non-ferrometalen (paritair comité 105)
 - voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (paritair comité 111)
 - voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (paritaire subcomités 149.1, 149.2, 149.3 en 149.4)
 - voor de garages (paritair comité 112)

- voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht (paritair subcomité 142.1)
- voor de wapensmederij met de hand (paritair comité 147)

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding bedraagt vanaf 1 juli 2019:

- € 6,02 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,02 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan arbeiders zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, ingeval van medische overmacht ...);
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Artikel 9

§ 1. Indien arbeiders op het ogenblik van ontslag de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, ontvangen zij vanaf 1 juli 2019 een maandelijkse vergoeding van € 92,51 vanaf de leeftijd van 57 jaar, na uitputting van de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid.

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

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

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

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

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

§ 4. Elke betaling van de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid aan arbeiders zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, ingeval van medische overmacht ...);
- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Artikel 10

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

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

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 wordt het forfaitair bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde vergoeding als volgt vastgesteld:

- € 89,51 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 89,51 na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;

- € 116,55 na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 116,55 na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

§ 3. De arbeider die minstens 58 jaar oud is op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, heeft, na uitputting van de voordelen vervat in artikel 10 § 2 en voor zover de ongeschiktheid voortduurt, heeft recht op een driemaandelijks uitkering van € 116,55 en dit tot op het ogenblik dat hij of zij het wettelijk pensioen geniet. De laatste driemaandelijks uitkering zal, zelfs als het een onvolledige periode van drie maand betreft, volledig uitgekeerd worden.

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

2.4. Aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Artikel 11

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975).
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen/stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

verzekert het Fonds de integrale betaling van de aanvullende vergoeding met een minimum van € 6,02 per dag.

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

van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 op zich en dit vanaf de eerste van de maand volgend op die waarin de arbeiders 57 jaar worden.

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

In de gevallen voorzien bij het vorige lid kan het Fonds voorschotten betalen aan de bruggepensioneerden die hun aanvraag tot brugpensioen indienen bij het Fonds voor vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers bij toepassing van artikel 4 van de Wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers. Deze voorschotten zijn toegekend vooraleer het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers zijn verplichtingen werkelijk uitvoert.

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

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

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

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

2.5. Aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, landingsbaan en zachte landingsbaan.

Artikel 12

§ 1. In toepassing en overeenkomstig:

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

verzekert het Fonds de integrale betaling van de aanvullende vergoeding met een minimum van € 5,92 per dag.

Artikel 13

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 openen oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5 of de helft omwille van opname van een landingsbaan het recht op een aanvullende vergoeding betaald door het FBZ.

§ 2. Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar voor iedereen en vanaf 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/5de loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/2de loopbaanvermindering, in gevallen van cao nr. 137 van 23 april 2019, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 3. Deze vergoeding bedraagt 75 euro per maand voor een vermindering met 1/2de en 30 euro per maand voor een vermindering met 1/5de.

Artikel 14

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit

van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS 25 januari 2018).

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 wordt een aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 104 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de. De vergoeding bedraagt € 30 per maand en wordt toegekend vanaf 60 jaar.

§ 3. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 4. Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

§ 5. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers

2.6. Syndicale premie

Artikel 15

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

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 15 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.7. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Artikel 16

§ 1. De in artikels 7 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid), 8 en 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werk-

loosheid), 10 (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage) en 12 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de vergoedingen voorzien in voormelde artikelen.

§ 2. De in artikel 15 (syndicale premie) bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de representatieve professionele werknemersorganisaties die nationaal georganiseerd zijn.

Artikel 17

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

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Artikel 18

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

Artikel 19

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

4. Financiering van opleidingsinitiatieven

Artikel 20

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

5. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Artikel 21

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

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

Artikel 22

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 21.

6. Algemene bepaling

Artikel 23

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

HOOFDSTUK IV. - BEHEER VAN HET FONDS

Artikel 24

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

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

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

Artikel 25

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

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

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

Artikel 26

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

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

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

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

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

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

Artikel 27

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK V. - FINANCIERING VAN HET FONDS

Artikel 28

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 22 bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 29

§ 1. De bijdrage gebaseerd op de laatste brutobezoldiging berekend aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 11 § 2 wordt door de werkgever rechtstreeks aan het Fonds betaald vóór de aanvangsdatum van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag van de arbeiders. Zij wordt berekend vanaf

de aanvang van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage in de onderneming tot de leeftijd van 57 jaar en betaald volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

§ 3. Sinds 1 januari 2016 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 2,80 % van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 0,80 % is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

Vanaf 1 januari 2018 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 2,55 % van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,05 % is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 4. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.
- De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.

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

Artikel 30

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

§ 2. Van de aldus door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Fonds gestorte som, worden vooraf de door de raad van bestuur vastgestelde kosten afgetrokken.

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

HOOFDSTUK VI. - BEGROTING EN REKENINGEN VAN HET FONDS

Artikel 31

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

Artikel 32

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

Artikel 33

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten. De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de edele metalen aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juni aan het Paritair Subcomité voor de edele metalen ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII. - ONTBINDING EN VEREFFENING VAN HET FONDS

Artikel 34

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

C.A.O.: 26/09/2017

K.B.:

B.S.:

Registratiedatum: 19/10/17

Registratienummer: 142129

Publicatie registratie in het B.S.: 03/11/17

1. Inhoud:

Basisbijdrage Fonds voor Bestaanszekerheid (1,5% van de niet-geplafonneerde brutolonen van de arbeiders).

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 13/10/2015

K.B.: 01/04/2016

B.S.: 07/06/16

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2018 en voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017.**BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID**

In uitvoering van artikel 6 § 4 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 30 mei 2017.

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

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

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

HOOFDSTUK II. – BIJDRAGE**Artikel 2**

Overeenkomstig artikel 27 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 betreffende de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2018.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 1,5 % van de bruto niet geplafonneerde lonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. – INNING EN INVORDERING**Artikel 3**

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

HOOFDSTUK IV. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid van 13 oktober 2015, geregistreerd op 26 oktober 2015 onder het nummer 130.297/CO/149.03.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan opgezegd worden door één van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, kenbaar gemaakt door een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

C.A.O.: 19/09/2019

K.B.:

B.S.:

Registratiedatum: 24/10/2019
 Registratienummer: 154765
 Publicatie registratie in het B.S.:

1. Inhoud:

Sociaal sectoraal pensioenstelsel

- Als bijlage:
 - Sectoraal pensioenreglement
 - Sectoraal solidariteitsreglement

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 18/09/2018

K.B.: 28/05/2019

B.S.: 26/06/2019

3. Duurtijd:

Vanaf 19 september 2019 en voor onbepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019
**WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL
 SECTORAAL PENSIOENSTELSEL**
HOOFDSTUK I. - VOORWERP**Artikel 1**

§1 Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2 Dit pensioenreglement beoogt het pensioenreglement dat als bijlage opgenomen was bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2018 aan te passen naar aanleiding van het akkoord van de sociale partners omtrent de eenmalige storting van een forfaitair bedrag vanuit het overschot van de reserves van de Inrichter opgebouwd door bijdragen die in het verleden werden geïnd in het kader van de aanvullende sociale voordelen die door de Inrichter worden toegekend.

§3 Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en de plichten van de Inrichter, de pensioen-instelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging erin vastgelegd. De rechten van de aangeslotenen die gewezen werknemers zijn die na hun uittreding nog steeds actuele of uitgestelde rechten genieten, worden in de regel bepaald door het pensioenreglement zoals van toepassing op het ogenblik van hun uittreding, behoudens ingeval van andersluidende wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK II. - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN**Artikel 2****1. Het aanvullend pensioen**

De kapitaalswaarde van het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na de pensionering), of de omzetting van deze in een

levenslange lijfrente, toegekend op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte stortingen, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen. Deze zal niet lager zijn dan de verworven reserves per 31 december 2018, op het moment van overgang van pensioeninstelling.

2. De pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen gedaan door de Inrichter aan de aangesloten en/of hun begunstigde(n) in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De toezegging die de Inrichter hier doet betreft een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert dus enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P..

SEFOPLUS OFP gaat op haar beurt, als pensioeninstelling, een middelenverbintenis aan. Dit houdt in dat SEFOPLUS OFP er zich toe verbindt om de vaste bijdragen die door de Inrichter worden gestort zo goed en zo zorgvuldig mogelijk te beheren (als een goede huisvader) met het oog op de verwezenlijking van haar doel, zonder dat zij zich verbindt tot een resultaat. De bijdragen gestort door de Inrichter zullen worden gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement zoals gedefinieerd in artikel 2.4 van dit pensioenreglement.

3. Het pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

4. Het netto financieel rendement (NFR)

Het netto financieel rendement (afgekort als "NFR") van het afzonderlijk vermogen wordt voor het afgelopen boekjaar berekend per 31 december van het boekjaar. Hiertoe worden de investeringskosten in mindering gebracht van het financieel rendement van het afzonderlijk vermogen.

Vervolgens wordt voor de vaststelling van het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangesloten rekening gehouden met de beschikbare vrije reserve die dient als buffer. Deze vrije reserve of buffer is gelijk aan het bedrag van de activa van het afzonderlijk vermogen die volgend bedrag overstijgen:

- de reserves ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangesloten, in overeenstemming met dit pensioenreglement; hierbij wordt voor de berekening van deze reserves voor de periode gelegen tussen 1 januari en 31 december van het berekeningsjaar uitgegaan van een netto financieel rendement dat gelijk is aan de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.;
- desgevallend verhoogd met de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P..

Bij de toekenning van het netto financieel rendement geldt als basisprincipe dat de inrichter ernaar streeft, vanuit de doelstelling van een veilig en prudent beheer van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, om steeds een buffer te hebben die gelijk is aan 10% teneinde eventuele, toekomstige negatieve schommelingen in de beleggingen te kunnen opvangen. Echter, zelfs indien de buffer lager is dan 10% en er een positief netto financieel rendement is, dan zal dit tot aan de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. toch worden toegekend, zoals hierna bepaald.

Indien deze vrije reserve of buffer hoger is dan of gelijk aan 10% :

- in geval van een positief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement, evenwel verminderd met het bedrag nodig om ervoor te zorgen dat ook na de toekenning van het netto financieel rendement de vrije reserve of buffer gelijk is aan 10%, ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangesloten;
- in geval van een negatief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangesloten.

Indien deze vrije reserve of buffer lager is dan 10% dan wordt het volledig negatief netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangesloten. Het positief netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangesloten wordt dan beperkt tot de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. (per 31 december 2018 gelijk aan 1,75%). Het overstijgend gedeelte wordt toegekend aan de vrije reserve ter verhoging van de buffer. Schematisch kan dit als volgt worden voorgesteld:

vrije reserve (buffer)	NFR ingeschreven op de individuele rekeningen	
	negatief	positief
< 10%	NFR	NFR (max. 1,75%*)
≥ 10%	NFR	NFR**

* per 31.12.2018

** met behoud van vrije reserve (buffer) van 10% na toekenning NFR

Wanneer prestaties verschuldigd zijn alvorens het netto financieel rendement is berekend voor een gegeven jaar, dan zal het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven voor het betrokken jaar gelijk zijn aan de rentevoet die wordt gebruikt voor de vaststelling van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P..

5. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet. Deze wet zal in het vervolg van dit pensioenreglement "W.A.P." worden genoemd.

6. De Inrichter

Conform artikel 3, § 1, 5° van de W.A.P. werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de edele metalen 149.03, het Fonds voor bestaanszekerheid van de edele metalen aangeduid als Inrichter van het sectoraal aanvullende pensioenstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014.

7. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

8. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.7.

9. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter dit pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig dit pensioenreglement. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

10. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Sub-comité voor de edele metalen;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor de edele metalen.

11. SEFOPLUS OFP: de pensioeninstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die is opgericht door de volgende sectorale inrichters voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioentoezeggingen:

- het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalhandel ;
- het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf;
- het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen;
- het Fonds voor Bestaanszekerheid - Edele metalen (de Inrichter); en

- het Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de terugwinning van metalen.

Volgens de regels vastgelegd in de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioentoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

12. De verworven prestaties

Wanneer de aangeslotene ingeval van uittreding ervoor kiest om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling te laten, dan is de verworven prestatie de prestatie waarop de aangeslotene aanspraak kan maken op het moment van pensionering.

13. De verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig dit pensioenreglement. Deze reserves zijn gelijk aan:

1. de individuele rekening (nettobijdragen gestort door de Inrichter, desgevallend verhoogd met de reserves die door de betrokken aangeslotene werden overgedragen vanuit een andere pensioeninstelling, overeenkomstig artikel 18); plus
2. de prestaties inzake de financiering van het pensioenluik toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging;
3. in voorkomend geval, de deelname in de winst
4. gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement van SEFOPLUS OFP, zoals gedefinieerd in artikel 2.4.

De verworven reserves worden desgevallend verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, zoals bepaald in artikel 24 van de W.A.P..

In geval van een wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. wordt de verticale methode toegepast. Dit betekent dat de oude rentevoet(en) van toepassing was (waren) tot op het moment van de wijziging, op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vóór de wijziging, en de nieuwe rentevoet wordt toegepast op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vanaf de wijziging en op het bedrag resulterend uit de kapitalisatie

tegen de oude rentevoet(en) van de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement tot op het moment van de wijziging.

14. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

15. De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld, volgens artikel 2, §1, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.

Deze pensioenleeftijd bedraagt in principe 65 jaar tot 31 januari 2025, 66 jaar vanaf 1 februari 2025 tot 31 januari 2030 en 67 jaar vanaf 1 februari 2030.

16. Pensionering

De effectieve ingang van het vervroegd rustpensioen of van het rustpensioen op de wettelijke pensioenleeftijd met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties, zijnde in dit geval het wettelijk rustpensioen als werknemer.

Voor de doeleinden van dit pensioenreglement, wordt de opname van het aanvullend pensioen onder de volgende wettelijke overgangsmaatregelen gelijkgesteld met pensionering:

- De aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, kunnen overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen vanaf de leeftijd van 60 jaar indien hun arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015.
- Indien de aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, niet voldoen aan de voorwaarden van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. zoals hierboven omschreven, kunnen zij overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/2 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen:
 - vanaf de leeftijd van 60 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1959;
 - vanaf de leeftijd van 61 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1960;
 - vanaf de leeftijd van 62 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1961;
 - vanaf de leeftijd van 63 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1962.

17. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum voor dit pensioenreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

18. De vrije reserve

Overeenkomstig artikel 4-8 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot uitvoering van de W.A.P. wordt een vrije reserve aangelegd in het afzonderlijk vermogen.

Deze vrije reserve wordt gefinancierd met:

- het gedeelte van het netto financieel rendement dat desgevallend, overeenkomstig artikel 2.4, niet onmiddellijk wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;
- de prestaties die - om redenen die niet aan SEFOPLUS OFP te wijten zijn - niet kunnen worden uitbetaald door SEFOPLUS OFP;
- en desgevallend een bijkomende bijdrage gestort door de Inrichter in de vrije reserve.

Deze vrije reserve dient als buffer en wordt aangewend om een tekort ten aanzien van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. aan te zuiveren op de individuele rekeningen, indien noodzakelijk, en desgevallend om bijkomende rendementen of bijdragen toe te kennen.

De raad van bestuur van SEFOPLUS OFP kan, na overleg met de sectorale inrichter, besluiten tot de toekenning van een bijkomend rendement of een bijkomende bijdrage - die wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen - in geval de vrije reserve die dient als buffer hoger is dan 20%. Deze toekenning wordt bekrachtigd door een collectieve arbeids-overeenkomst.

19. Het kind

Elk wettig geboren of verwekt kind van de aangeslotene alsook elk erkend natuurlijk kind of elk geadopteerd kind van de aangeslotene evenals elk kind van de echtgeno(o)t(e) of partner van de gehuwde, respectievelijk wettelijk samenwonende aangeslotene dat gedomicilieerd is op het adres van de aangeslotene.

20. De wettelijk samenwonende

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd overeenkomstig artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

21. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd op het Woluwedal 46, bus 7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

22. Afzonderlijk vermogen

Binnen SEFOPLUS OFP worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening. De sectorale pensioentoezegging wordt beheerd in een eigen afzonderlijk vermogen. Concreet betekent dit dat de reserves en activa die verbonden zijn aan deze sectorale pensioentoezegging afgescheiden zijn van de overige activa en de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van andere sectorale pensioentoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters, die beheerd worden door SEFOPLUS OFP.

23. Actief tijdens het eerste kwartaal van 2019

HOOFDSTUK III. - AANSLUITING

Artikel 3

§1 Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2015 met de werkgevers, zoals bepaald in artikel 2.7., verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst en met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 19 september 2019 .

§2 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij deze pensioentoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereen-

komst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven of worden niet aangesloten bij deze pensioentoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven aangesloten bij deze toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

§3 Mochten – in voorkomend geval – voormelde personen reeds beschikken over een aanvullende pensioenreserve vanuit een eerdere dienstbetrekking én zouden zij ervoor opteren om – overeenkomstig artikel 32, §1,1°,b) van de W.A.P. – deze bewuste reserve over te dragen naar de pensioen-instelling, dan zal deze worden geïntegreerd in dit pensioenstelsel. Dit pensioenstelsel voorziet aldus niet in een zogenaamde “onthaalstructuur” zoals beschreven in artikel 32, §2, 2e lid van de W.A.P..

HOOFDSTUK IV. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 4

§1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.

§2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de pensioentoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan SEFOPLUS OFP overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.

§3 De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan SEFOPLUS OFP.

§4 SEFOPLUS OFP is slechts tot uitvoering van zijn verplichtingen gehouden voor zover het, tijdens de duur van dit pensioenreglement volgende gegevens meegedeeld werden:

1. de na(a)m(en), de voorna(a)m(en) en de geboortedatum van de aangeslotene alsook geslacht, taalstelsel, burgerlijke staat en identificatienummer in de sociale zekerheid;
2. het adres van de aangeslotene;

3. de benaming, de maatschappelijke zetel en het K.B.O.-nummer van de werkgever, waarmee de aangeslotene via een arbeidsovereenkomst verbonden is, bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
4. het bruto kwartaalloon van de aangeslotene;
5. In voorkomend geval, het forfaitaire bedrag gestort in uitvoering van artikel 5,§6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
6. enige andere ter zake doende gegevens zoals gevraagd door de pensioeninstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

§5 De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 5

§1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 22 mei 2014 evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van dit pensioenreglement. Deze documenten maken één geheel uit met dit pensioenreglement.

§2 De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen over aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, zodat SEFOPLUS OFP, zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.

§3 Mocht de aangeslotene een hem door dit pensioenreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014, van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de pensioeninstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met het bij dit pensioenreglement geregeld aanvullend pensioen.

HOOFDSTUK VI - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE PENSIOENINSTELLING

Artikel 6

§1 SEFOPLUS OFP is belast met het beheer en de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging.

§2 SEFOPLUS OFP heeft in dit verband een middelenverbintenis.

§3 SEFOPLUS OFP beheert de activa op prudentiële wijze, in het belang van de aangeslotenen en de begunstigten.

SEFOPLUS OFP werkt een beleggingsbeleid uit en legt dit vast in een verklaring inzake de beleggingsbeginselen of "statement of investment principles" (SIP).

HOOFDSTUK VII. - GEWAARBORGDE PRESTATIES

Artikel 7

§1 De pensioentoezegging heeft, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen, tot doel:

- een kapitaal (of een hiermee overeenstemmende rente) samen te stellen dat op het moment van pensionering aan de "aangeslotene" wordt uitgekeerd indien hij in leven is;
- een overlijdenskapitaal uit te keren aan de begunstigde(n) indien de "aangeslotene" overlijdt vóór of na pensionering, in dit laatste geval zo het aanvullend pensioen nog niet werd uitbetaald aan de aangeslotene zelf.

§2 De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P. SEFOPLUS OFP gaat een middelenverbintenis aan en garandeert geen rendement. De bijdragen gestort door de Inrichter worden gekapitaliseerd op basis van het netto financieel rendement, overeenkomstig artikel 2.4.

§3 De kapitalisatie loopt maximaal tot drie maanden na de pensionering of de datum van overlijden (indien SEFOPLUS OFP op dat moment nog niet kon overgaan tot betaling van het voorschot)

HOOFDSTUK VIII. - UITBETALING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN EN DE PRESTATIE BIJ OVERLIJDEN

Artikel 8

Al de in dit hoofdstuk vermelde formulieren kunnen bekomen worden via de helpdesk van de v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel, telefoonnummer 00.32.2.761.00.70. of kunnen worden gedownload via de website van SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) of de website van de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be).

Afdeling 1. - Uitbetaling bij pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd

Artikel 9

§1 Het kapitaal (of de hiermee overeenstemmende rente) wordt uitbetaald naar aanleiding van de effectieve opname door de aangeslotene van zijn (vervroegd) wettelijk rustpensioen conform de wettelijke bepalingen ter zake, of zijn wettelijk rustpensioen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

§2 Het kapitaal bij pensionering is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§3 Uiterlijk drie maanden vóór de pensionering en wanneer SEFOPLUS OFP in kennis gesteld wordt van de datum van pensionering via Sigedis, ontvangt de aangeslotene een schrijven van de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, waarin het bedrag van zijn op dat moment verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen.

§4 Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene:

- in geval van opname van het wettelijk rustpensioen ten vroegste op de wettelijke pensioenleeftijd het aanmeldingsformulier S1 A (wettelijk pensioen); of

- in geval van opname van het vervroegd wettelijk pensioen het aanmeldingsformulier S1 B (vervroegd pensioen);

volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken.

Afdeling 2. - Uitbetaling bij stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen

Artikel 10

§1 Deze procedure is, conform de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/6 van de W.A.P., enkel nog van toepassing op de aangeslotene die vóór 2016 met (vervroegd) wettelijk rustpensioen ging en sedertdien ononderbroken arbeidsprestaties weet te leveren bij een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7.. Deze toegelaten arbeidsprestaties in aanvulling op het (vervroegd) wettelijk rustpensioen moeten een aanvang kennen van vóór 2016. Het aanvullend pensioen wordt in dit geval pas uitbetaald op het moment van stopzetting van deze toegelaten arbeid.

§2 Vanaf het ogenblik dat de stopzetting van toegelaten arbeid wordt vastgesteld via de DMFA stromen ontvangt de aangeslotene van SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, een schrijven waarin het bedrag van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen.

§3 Het kapitaal bij de stopzetting van de toegelaten arbeid zoals hiervoor gemeld is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendements-garantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§4 Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier S1 C volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken.

§5 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt

of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en SEFOCAM vzw wordt dit gestort in de vrije reserve.

Afdeling 3. - Uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 11

§1 Indien de aangeslotene op werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gesteld, kan hij (in voorkomend geval na verloop van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding) zijn aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen (namelijk voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd) indien hij voldoet aan de overgangsmaatregelen voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. of artikel 63/2 van de W.A.P., zoals omschreven in artikel 2.15 van dit pensioenreglement:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar:
- indien zijn arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opge maakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015; of
- indien hij geboren is vóór 1 januari 1959;
- vanaf de leeftijd van 61 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1960;
- vanaf de leeftijd van 62 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1961;
- vanaf de leeftijd van 63 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1962.

§2 Indien de aangeslotene dewelke op werkloosheid met bedrijfstoeslag werd gesteld, zijn aanvullend pensioen niet vervroegd opvraagt volgens bovengaande §1, dan wordt zijn aanvullend pensioen uitbetaald op het moment van de effectieve opname van zijn wettelijk pensioen nadat SEFOPLUS OFP hiervan in kennis werd gesteld via Sigedis.

§3 Het kapitaal bij de vervroegde opname conform §1 van dit artikel is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§4 De Inrichter informeert maandelijks SEFOPLUS OFP (via de v.z.w. SEFOCAM) over de nieuwe dossiers werkloosheid met bedrijfstoeslag in haar sector. SEFOPLUS OFP (via de v.z.w. SEFOCAM) schrijft desgevallend de betrokken aangeslotenen aan met vermelding van de mogelijkheid tot opvraging van het aanvullend pensioen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§5 Om de uitbetaling van het aanvullend pensioen te genieten in het kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier S2 volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken.

§6 Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt het voordeel gestort in de vrije reserve.

Afdeling 4.- Prestatie bij overlijden

Artikel 12

§1 Indien de aangeslotene overlijdt en mocht het aanvullend pensioen nog niet of onvolledig zijn uitgekeerd, wordt een prestatie bij overlijden uitgekeerd gelijk aan de verworven reserves van de aangeslotene op het moment van overlijden. Deze wordt uitgekeerd aan zijn begunstigde(n), volgens onderstaande volgorde:

1. ten bate van (een) natuurlijke perso(o)n(en) die door de aangeslotene door middel van een aangetekend schrijven kenbaar werd gemaakt aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM. Het bewuste aangetekend schrijven dient zowel voor SEFOPLUS OFP als voor de aangeslotene

als bewijs van de aanduiding. De aangeslotene kan te allen tijde deze aanduiding herroepen door middel van een nieuw aangetekend schrijven.

2. bij ontstentenis, ten bate van zijn of haar echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat de betrokkenen:
 - niet uit de echt gescheiden zijn (alsook niet in aanleg tot echtscheiding);
 - niet gerechtelijk gescheiden van tafel en bed (alsook niet in aanleg tot gerechtelijke scheiding van tafel en bed).
3. bij ontstentenis, ten bate van de wettelijk samenwonende partner (in de zin van artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek);
4. bij ontstentenis, ten bate van zijn kinderen of van hun rechtverkrijgenden, bij plaatsvervulling, voor gelijke delen;
5. bij ontstentenis, ten bate van zijn ouders, voor gelijke delen
6. bij ontstentenis van de hiervoor vermelde begunstigten worden de verworven reserves niet uitgekeerd, maar worden deze gestort in de vrije reserve.

§2 Wanneer het overlijden van de aangeslotene het gevolg zou zijn van opzettelijke doding vanwege de begunstigde, kan de begunstigde geen aanspraak maken op een prestatie bij overlijden. In dat geval hebben eventuele andere begunstigten van hetzelfde niveau of de eerstvolgende begunstigde wel recht op een prestatie bij overlijden.

§3 SEFOPLUS OFP zal in ieder geval de prestatie bij overlijden maar éénmaal uitbetalen. SEFOPLUS OFP, de inrichter of de v.z.w. SEFOCAM kunnen nooit aansprakelijk gesteld worden voor eventuele fiscale, burgerrechtelijke, huwelijksvermogensrechtelijke of andere gevolgen van de begunstigingsvolgorde.

§4 Het recht tot opvragen van deze prestatie bij overlijden vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de begunstigde kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het bestaan van de prestatie bij overlijden, zijn hoedanigheid van begunstigde en het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt dit voordeel gestort in de vrije reserve.

§5 SEFOPLUS OFP zal, nadat het op de hoogte is van een overlijdensdatum, via de v.z.w. SEFOCAM een schrijven richten op het domicilie van de overleden aangeslotene waarbij hij de begunstigde(n) oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van deze prestatie bij overlijden, gelijk aan de verworven reserves.

§6 Om de prestatie bij overlijden te kunnen ontvangen dient de weduw(e)naar of de wettelijk samenwonende partner het aanmeldingsformulier S3 A volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken.

§7 Om de prestatie bij overlijden te kunnen ontvangen dient/dienen de begunstigde(n) – andere dan de weduw(e) (naar) of de wettelijk samenwonende partner – het aanmeldingsformulier S3 B volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken. :

HOOFDSTUK IX. - MODALITEITEN VAN DE UITBETALING

Artikel 13

§1 Opdat SEFOPLUS OFP tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitingsduur bij het sectoraal pensioenstelsel.

§2 De aangeslotene, respectievelijk de begunstigde, zal een voorschot ontvangen binnen de 5 werkdagen nadat SEFOPLUS OFP, via v.z.w. SEFOCAM, de nodige stukken en de keuze-modaliteit van opname, zoals bepaald in respectievelijk artikels 9 tot en met 12 en artikels 14 tot en met 15, heeft ontvangen, zij het niet vroeger dan de datum van pensionering, en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.

§3 Het eventueel resterende saldo - met een minimum van 15 EUR - van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden zal ten laatste uitbetaald worden in de maand september van het jaar volgend op de datum waarop de aanmelding gebeurde.

HOOFDSTUK X. - UITBETALINGSVORM

Artikel 14

De aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) kan/ kunnen kiezen voor:

1. hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal,
2. hetzij een omzetting in een jaarlijks levenslange rente.

Artikel 15

§1 Een omvorming is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij de aanvang ervan niet meer bedraagt dan 500 EUR bruto. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, evenals de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§2 Het recht op omvorming van kapitaal naar rente wordt, rekening houdend met §1 van dit artikel, opgenomen binnen het schrijven dat de aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) bij vooroverlijden ontvangen via de v.z.w. Sefocam zoals vermeld onder Hoofdstuk VIII.

§ 3 Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan SEFOPLUS OFP wordt betekend, wordt verondersteld dat hij geopteerd heeft voor de éénmalige kapitaalsuitkering. De begunstigde(n) van de prestatie bij overlijden zullen, in voorkomend geval, hun keuze voor een rente uitkering kenbaar maken op de aanvraag tot uitbetaling van het voordeel, zo niet wordt (worden) hij/zij geacht te hebben geopteerd voor de éénmalige kapitaalsuitkering.

HOOFDSTUK XI. - BIJDRAGEN

Artikel 16

§1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de voordelen vermeld in artikel 7 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter. Deze netto bijdrage bedraagt per actieve aangeslotene 0,96 procent van diens bruto jaarbezoldiging.

§2 Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel .

§3 In uitvoering van artikel 5, §6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel de storting van een forfaitaire bedrag van 300 EUR voor elke arbeider die actief was gedurende het eerste kwartaal van 2019 overeenkomstig in artikel 2.23.

§4 De Inrichter zal de netto bijdrage minstens maandelijks aan SEFOPLUS OFP storten.

§5 De beheerkost van 4,5 procent verschuldigd in uitvoering van artikel 5 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt betaald door de Inrichter samen met de verschuldigde bijdrage weergegeven in artikel 16, §1.

§6 De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 0,96 procent weergegeven in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel afgesloten in het Paritair Sub-comité voor de edele metalen, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de bijdrage met 0,09 procent en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage van 1,14 procent aangegeven moet worden onder bijdrage-code 825 type '0'.

HOOFDSTUK XII. - VERWORVEN RESERVES EN VERWORVEN PRESTATIES

Artikel 17

§1 Met ingang van 1 januari 2019 maakt een aangeslotene, overeenkomstig artikel 17 van de W.A.P., onmiddellijk vanaf het moment van aansluiting aanspraak op verworven reserves en prestaties.

§2 Indien de aangeslotene op basis van vorige aansluiting(en) bij dit sociaal sectoraal pensioenstelsel, en bij :

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02);

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01);

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);

per 31 december 2018 latente rechten had overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten omdat er nog geen sprake was van een totale (al dan niet onderbroken) aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, dan zullen deze op datum van de herintreding in dit sociaal sectoraal pensioenstelsel onmiddellijk verworven zijn en op zijn individuele rekening worden ingeschreven.

§3 Indien de aangeslotene naar aanleiding van de uittreding beschikt over zijn verworven reserves in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel (overdracht naar een andere pensioeninstelling overeenkomstig artikel 32 §1 van de W.A.P.) is de Inrichter er op dit tijdstip toe gehouden om de tekorten ten aanzien van de minimum rendementsgarantie zoals bedoeld in art. 24 van de W.A.P. aan te zuiveren.

HOOFDSTUK XIII. - PROCEDURE INGEVAL VAN UITTREDING

Artikel 18

§1 Ingeval van uittreding van een aangeslotene, stelt de Inrichter SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, hiervan elektronisch in kennis. Deze kennisgeving zal minimaal twee maal per jaar gebeuren. De uittredende aangeslotene wiens verworven reserve echter lager zijn dan 150 euro overeenkomstig artikel 31 § 1 van de W.A.P. en §4 van dit artikel zal deze kennisgeving niet ontvangen.

§2 SEFOPLUS OFP zal, via de v.z.w. SEFOCAM uiterlijk binnen de 30 dagen na deze kennisgeving het bedrag van de verworven reserves en prestaties, het behoud van de overlijdensdekking en het type ervan en de hierna opgesomde keuzemogelijkheden schriftelijk meedelen aan de uittredende aangeslotene.

§3 De uittredende aangeslotene heeft op zijn beurt 30 dagen de tijd (te rekenen vanaf de kennisgeving door SEFOPLUS OFP) om zijn keuze te bepalen uit de hierna volgende mogelijkheden betreffende de aanwending van diens verwor-

ven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.:

1. de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van:
 - ofwel de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die werkgever;
 - ofwel de nieuwe inrichter van een sectoraal pensioenstelsel waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die Inrichter;
2. de verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning;
3. de verworven reserves bij de pensioen-instelling laten en behouden zonder wijziging van de pensioentoezegging, (vanzelfsprekend zonder verdere premiebetaling) en met behoud van de overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves;

§4 De uittredende aangeslotene beschikt niet over de keuzes vermeld in §3 van dit artikel indien de verworven reserves op het moment van uittreding minder bedragen dan 150 euro overeenkomstig artikel 32 §1 van de WAP. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Het bedrag van de verworven reserves blijft bij SEFOPLUS OFP zonder wijziging van de pensioentoezegging.

§5 Wanneer de aangeslotene de voormelde termijn van 30 dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld te hebben gekozen voor de mogelijkheid bedoeld in artikel 18, §3, 3. Na het verstrijken van deze termijn kan de aangeslotene evenwel ten alle tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in artikel 18, §3, 1. of 2. hiervoor.

§6 SEFOPLUS OFP zal er voor zorgen dat de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen uitgevoerd wordt. De over te dragen verworven reserve van de keuze bedoeld in artikel 18, §3 1. en 2. zal geactualiseerd worden tot op de datum van de effectieve overdracht.

§7 Wanneer een gewezen aangeslotene heeft geopteerd voor één van de keuzes vermeld onder artikel 18, §3, 1. of 2. en nadien herintreedt tot het sectorplan wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

HOOFDSTUK XIV. - BEËINDIGING VAN HET PENSIOENSTELSE

Artikel 19

Ingeval van stopzetting van het pensioenstelsel of bij liquidatie van een werkgever, verwerven de betrokken aangeslotenen de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P..

HOOFDSTUK XV. - VRIJE RESERVE

Artikel 20

§1 Zoals bepaald in artikel 2.18 wordt per afzonderlijk vermogen een vrije reserve ingericht.

§2 Ingeval van stopzetting van dit pensioenstelsel, zullen de gelden van de vrije reserve in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. De vrije reserve zal daarentegen onder alle aangeslotenen worden verdeeld in verhouding met hun verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P..

HOOFDSTUK XVI. - TRANSPARANTIEVERSLAG

Artikel 21

§1 Onder de naam "transparantieverlag" zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het beheer van de pensioentoezegging en dit ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

§2 Het verslag omvat de volgende elementen:

- de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieufactoren;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd;
- de toepasselijke methode in geval van wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie overeenkomstig artikel 24 W.A.P. (met name verticale of horizontale methode);
- het huidige niveau van financiering van de minimum rendementsgarantie bedoeld in art. 24 W.A.P..

HOOFDSTUK XVII. - JAARLIJKSE INFORMATIE AAN DE AANGESLOTENEN: DE PENSIOENFICHE

Artikel 21

§1 Elk jaar (uiterlijk in november of december) verstuurt SEFOPLUS OFP een pensioenfiche aan elke actieve aangeslotene met uitzondering van de rentegenieters en de aangeslotenen die reeds een voorschot op hun aanvullend pensioen wisten te ontvangen zoals bedoeld in artikel 13, §2. Aan elke passieve aangeslotene met verworven reserves wordt op hetzelfde moment een pensioenfiche ter beschikking gesteld overeenkomstig §3.

§2 Deze pensioenfiche is opgesteld conform de bepalingen van artikel 26 van de W.A.P..

§3 De laatst beschikbare pensioenfiche wordt tevens online ter beschikking gesteld op de website van de v.z.w. SEFOCAM, aan de actieve en de passieve aangeslotenen en dit in een beveiligde omgeving met toegang via eID.

HOOFDSTUK XVIII. - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 23

§1 Dit pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Het is dan ook onlosmakelijk verbonden met de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

§2 Bijgevolg zal dit pensioenreglement worden gewijzigd en/of worden stopgezet indien en in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd en/of stopgezet.

HOOFDSTUK XIX. - NIET-BETALING VAN DE BIJDRAGEN

Artikel 24

§1 Alle bijdragen die in uitvoering van dit pensioenreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen SEFOPLUS OFP en de Inrichter ter regeling van de beheers- en werkingsregels van de SEFOPLUS OFP) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter maandelijks te worden voldaan.

§2 Bij niet betaling van de bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

§3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de bijdragen van de niet-betaling op de hoogte gebracht worden.

HOOFDSTUK XX. - DE BESCHERMING OEN VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS

Artikel 25

§1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonsgegevens te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

§3 Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de persoonsgegevens te verwerken, uitgesloten is.

HOOFDSTUK XXI. - AANVANG

Artikel 26

§1 Het pensioenreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2018 was gevoegd, wordt opgeheven vanaf 19 september 2019. Dit pensioenreglement vangt aan op 19 september 2019 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit pensioenreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2 Dit pensioenreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

BIJLAGE NR. 2.

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL SECTORAAL SOLIDARITEITSREGLEMENT

ter uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

INHOUDSTAFEL HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Gewaarborgde prestaties
7. Uitvoering van de gewaarborgde prestaties
8. Technische grondslagen
9. Bijdragen
10. Solidariteitsfonds
11. Toezichtcomité
12. Transparantieverslag
13. Informatieverstrekking aan de aangeslotenen
14. Fiscaliteit
15. Wijzigingsrecht
16. Niet-betaling van de bijdragen
17. De bescherming van de persoonlijke levenssfeer
18. Aanvang

HOOFDSTUK I. - VOORWERP

Artikel 1

§1 Dit sectoraal solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2 Dit reglement bepaalt de rechten en de verplichtingen van de Inrichter, de solidariteitsinstelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de solidariteitstoezegging vastgelegd.

§3 Dit solidariteitsreglement beoogt het solidariteitsreglement dat was opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2018 aan te passen aan de wettelijke en reglementaire evoluties die sindsdien plaatsgrepen.

§4 In overeenstemming met artikel 10, §1 van de W.A.P. (zie hierna artikel 2.15), strekt deze solidariteitstoezegging er mede toe het sectoraal pensioenstelsel te doen genieten van het bijzonder statuut vastgesteld door artikel 176², 4^obis van het wetboek van de met zegel gelijkgestelde taksen en door artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze solidariteitstoezegging maakt een integrerend onderdeel uit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

HOOFDSTUK II. – BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

1. De solidariteitstoezegging

De toezegging van de in dit solidariteitsreglement bepaalde prestaties door de Inrichter (zie hierna 2.2.) aan de aangeslotenen (zie hierna 2.7.) en/of hun begunstigde(n). De solidariteitstoezegging dient beschouwd te worden als een aanvullende dekking of een bijkomend risico op de pensioentoezegging.

2. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5^o van de W.A.P. (zie hierna 2.15.) werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Sub-comité voor de edele metalen 149.03, het Fonds voor bestaanszekerheid aangeduid als Inrichter van het sectoraal pensioenstelsel en van onderhavig solidariteitsstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014.

3. Het toezichtcomité

Het comité opgericht binnen de solidariteitsinstelling (zie 2.9. hierna) dat voor de helft is samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige solidariteitstoezegging wordt gedaan en voor de andere helft uit werkgevers zoals bedoeld in 2.5. hierna.

4. Het transparantieverslag

Het jaarlijks verslag opgesteld door de solidariteitsinstelling (zie 2.9. hierna) over het door haar gevoerde (deelaspect) van het beheer van de solidariteitstoezegging.

5. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

6. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.5.

7. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter het sectoraal pensioenplan en dus onderhavige solidariteitstoezegging heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het solidariteitsreglement voldoet. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

8. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Sub-comité voor de edele metalen;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor de edele metalen.

9. De solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, namelijk Belfius Verzekeringen n.v., afgekort Belins n.v., erkend door de

Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Galileelaan 5 en met Sepia als merk- en handelsnaam.

10. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

11. Het solidariteitsfonds

Het collectieve fonds dat bij de solidariteitsinstelling in het kader van onderhavige solidariteitstoezegging, alsook van de respectievelijke solidariteits-toezeggingen gedaan in het kader van de sociale sectorale pensioenstelsels van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112), het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02), het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04) en het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01), wordt gevormd en afgescheiden van haar overige activiteiten wordt beheerd.

12. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum of vervaldag van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

13. De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019

De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

14. Het pensioenreglement

Het pensioenreglement vastgesteld in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

15. W.A.P

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet. Deze wet zal in het vervolg van dit solidariteitsreglement "W.A.P." worden genoemd.

16. Het solidariteitsbesluit

Koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.263).

17. Het financieringsbesluit

Koninklijk Besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.258).

18. De F.S.M.A.

De Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.

19. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd op het Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name www.sefocam.be.

20. SEFOPLUS OFP: de pensioeninstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die is opgericht door de volgende sectorale inrichters voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioentoezeggingen:

- het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalhandel ;
- het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf;
- het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen;
- het Fonds voor Bestaanszekerheid - Edele metalen (de Inrichter); en
- het Sociaal Fonds voor de ondernemingen voor de terugwinning van metalen.

Volgens de regels vastgelegd in de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioentoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

21. De Databank 2^e pijler

De databank “aanvullende pensioenen” (DB2P) heeft als doel het verzamelen van de gegevens van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren met betrekking tot alle voordelen die zij in België en in het buitenland hebben opgebouwd in het kader van het aanvullend pensioen.

Gezien deze solidariteitstoezegging een integrerend onderdeel uitmaakt van het sectoraal pensioenstelsel, dienen de hierna in het reglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst te worden opgevat in hun betekenis in het licht van de W.A.P. of de in artikel 2 van het pensioenreglement opgenomen begrippenlijst.

HOOFDSTUK III. - AANSLUITING

Artikel 3

§1 Het solidariteitsreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2015 met de werkgevers, zoals vermeld in artikel 2.5. verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 19 september 2019.

§2 Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige solidariteitstoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5, blijven of worden niet aangesloten bij de onderhavige solidariteitstoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5. blijven aangesloten bij onderhavige toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

HOOFDSTUK IV. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 4

§1 De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.

§2 De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de solidariteitstoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan de solidariteitsinstelling overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.

§3 De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de solidariteitsinstelling.

§4 De solidariteitsinstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, tijdens de duur van dit solidariteitsreglement volgende gegevens meegedeeld werden:

- per aangeslotene, het aantal dagen van economische werkloosheid zoals omschreven in artikel 7 hierna;
- per aangeslotene, het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval zoals omschreven in artikel 8 hierna;
- enige andere terzake doende gegevens zoals gevraagd door de solidariteitsinstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

§5 De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V. - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE AANGESLOTENE

Artikel 5

§1 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 22 mei 2014, van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, van het pensioenreglement en van dit solidariteitsreglement. Deze documenten maken één geheel uit.

§2 De aangeslotene of de begunstigde maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling zodat deze haar verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.

§3 Mocht de aangeslotene een hem door dit solidariteitsreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2014, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de solidariteitsinstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met de bij dit solidariteitsreglement geregelde solidariteitsprestaties.

HOOFDSTUK VI. - GEWAARBORGDE PRESTATIES

Artikel 6

§1 In overeenstemming met artikel 43, §1 van de W.A.P., zoals uitgevoerd door het Solidariteitsbesluit, heeft onderhavig solidariteitsreglement tot doel de hierna volgende solidariteitsprestaties te waarborgen.

§2 Voor de uitvoering van de solidariteitsprestaties zoals omschreven in de artikels 7 en 8 hierna, worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die de Inrichter via de v.z.w. SEFOCAM verkrijgt vanuit het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Enige individuele aangiften van aangeslotenen zullen niet in aanmerking worden genomen.

§3 De aangeslotenen hebben slechts recht op de effectieve uitvoering van de solidariteitsprestaties op voorwaarde dat de solidariteitsinstelling in hun voordeel bijdragen ontvangen heeft ter financiering van deze solidariteitstoezegging.

Afdeling 1. - Premievrijstelling gedurende periodes van economische werkloosheid

Artikel 7

§1 Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (code type 71 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de

Sociale Zekerheid), wordt de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.

§2 In dit kader zal per dag van economische werkloosheid zoals hiervoor beschreven in hoofde van de aangeslotene, een forfaitair bedrag van 0,50 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling)..

§3 De toepassing van de premievrijstelling geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

Afdeling 2. - Premievrijstelling gedurende periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids) ongeval

Artikel 8

§1 Gedurende de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, (code typen 10, 50, 60 of 61 in de gegevensstroom van de Kruispunt-bank van de Sociale Zekerheid) waarmee een aangeslotene zich geconfronteerd ziet, wordt de financiering van de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.

§2 In dit kader zal per dag dat de aangeslotene zich bevindt in één van de periodes zoals hiervoor beschreven, een forfaitair bedrag van 0,50 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling)

§3 De toepassing van de premievrijstelling geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

Afdeling 3. - Rente-uitkering ingeval van overlijden

Artikel 9

§1 Ingeval van overlijden van een aangeslotene wordt er door de solidariteitsinstelling aan de begunstigde(n) zoals aangeduid in het pensioenreglement een vergoeding toegekend onder de vorm van een rente-uitkering, evenwel op voorwaarde :

- dat er in hoofde van de aangeslotene tijdens het verzekeringsjaar waarin het overlijden zich situeert bijdragen gestort zijn geweest zoals bedoeld in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019;
- dat het overlijden van de aangeslotene zich situeert binnen de 365 dagen na de begindatum van de vergoede periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

§2 Het vestigingskapitaal ter financiering van de voormelde rente-uitkering bedraagt 1.000,00 EUR bruto (desgevallend winstdeling inbegrepen). Dit kapitaal zal worden gebezigd ter vestiging van een niet-geïndexeerde levenslange rente op het hoofd van de begunstigde(n).

§3 Indien echter het jaarbedrag van de rente - na de wettelijk verschuldigde fiscale en parafiscale inhoudingen - kleiner is dan 300 EUR, dan zal het netto vestigingskapitaal worden uitbetaald. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

HOOFDSTUK VII. - UITVOERING VAN DE GEWAARBORGDE PRESTATIES

Afdeling 1. - Solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8

Artikel 10

§1 De uitkeringen van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement, worden na elke ontlading naar de solidariteitsinstelling gestort op de binnen deze instelling beheerde individuele pensioenrekeningen in kwestie.

§2 Bij de toekenning wordt er rekening gehouden met een kapitalisatie van de solidariteitsprestaties aan de contractuele intrestvoet die voor de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement vanaf 1 januari 2017 gelijk is aan 0,75%, waarbij er wordt vanuit gegaan dat alle solidariteitsprestaties uit de beschouwde periode zouden betaald zijn op 1 juli van het desbetreffende dienstjaar.

Artikel 11

Wanneer een aangeslotene die zich tijdens het afgelopen jaar bevond in een situatie zoals beschreven in artikel 7 of 8, tijdens dat jaar zelf of diens begunstigde(n) het voorschot op het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden uitgekeerd krijgen, dan zullen de solidariteitsprestaties zoals bedoeld in artikel 7 of 8 waarop betrokkene recht heeft, worden verwerkt in het saldo dat hem in het kader van het pensioenreglement zal worden toegekend.

Afdeling 2. - Solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9

Artikel 12

§1 Om tot de uitbetaling van de solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9 hiervoor te kunnen overgaan dient/dienen de begunstigde(n) dezelfde procedure te volgen als deze voorzien voor de uitbetaling van de voordelen bij overlijden in het kader van het pensioenluik.

§2 De Inrichter zal, indien nodig, via de v.z.w. SEFOCAM een tewerkstellingsat-test opvragen bij de werkgever van de aangeslotene, zoals bedoeld in artikel 2.5. van dit solidariteitsreglement, waaruit moet blijken of de prestatie zoals beschreven in artikel 9 gewaarborgd is.

HOOFDSTUK VIII. - TECHNISCHE GRONDSLAGEN

Artikel 13

§1 Voor de dekking van de solidariteitsprestaties zoals vermeld in artikels 7 en 8 hiervoor, sluit de Inrichter een verzekeringsovereenkomst af met de solidariteitsinstelling. De solidariteitsinstelling onderschrijft ter zake een resultaatsverbintenis.

§2 De solidariteitstoezegging wordt gefinancierd overeenkomstig de tarifieringsregels die door de solidariteitsinstelling gebruikt wordt voor de bewuste risico's, rekening houdende met de verplichtingen ter zake voorzien in het Financieringsbesluit.

Artikel 14

Ter dekking van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in:

- artikel 7 en 8 wordt telkens een tijdelijke verzekering van een jaar onderschreven in hoofde van elke aangeslotene;

- artikel 9 wordt een tijdelijke overlijdensverzekering onderschreven waarbij de solidariteitsinstelling op het hoofd van elke aangeslotene een vestigingskapitaal ter financiering van een rente-uitkering ingeval van een eventueel vroegtijdig overlijden verzekert.

HOOFDSTUK IX. - BIJDRAGEN

Artikel 15

§1 Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de solidariteitsprestaties vermeld in artikels 7, 8 en 9 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter.

§2 Deze netto bijdrage vormt per aangeslotene 0,04 procent van diens jaar-bezoldiging. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§3 De Inrichter zal de globale bijdrage per maand aan de solidariteitsinstelling storten.

HOOFDSTUK X. – SOLIDARITEITSFONDS

Artikel 16

§1 In de schoot van de solidariteitsinstelling wordt een solidariteitsfonds ingericht, genaamd het SEFOCAM Solidariteitsfonds.

§2 De bijdragen voor de solidariteitstoezegging alsook de bijdragen gestort door de respectievelijke Inrichters van de solidariteitstoezeggingen gedaan in het kader van de sectorale pensioenstelsels van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112), het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S.C. 149.02), het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04) alsook deze van het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01), worden gestort in dit solidariteitsfonds.

§3 Het solidariteitsfonds wordt door de solidariteitsinstelling afzonderlijk van haar overige activiteiten beheerd als een wiskundige inventarisreserve.

§4 De solidariteitsinstelling verbindt er zich toe om bovenop de tariefgrondslagen, de gerealiseerde winst afkomstig uit de verzekeringen en de beleggingen in bepaalde hiervoor aangewezen activa, integraal als winstdeling te verdelen en toe te kennen. Deze activa worden van de andere activa van de

solidariteitsinstelling afgezonderd en vormen bijgevolg een fonds met aangewezen activa. Evenwel zal het rendement van het fonds maar toegekend worden indien de verrichtingen van het fonds rendabel zijn.

§5 Er wordt een inventaris bijgehouden die alle bestanddelen van het vermogen van het fonds bevat. Deze inventaris wordt opgemaakt voor elke dag waarop een wijziging van de samenstelling van het fonds plaatsheeft. Daarenboven werd er het hierna weergegeven winstdelingsreglement opgesteld.

Winstdelingsreglement van het fonds met aangewezen activa "Sefocam-Solidariteit":

De bijdragen worden geïnvesteerd in een fonds met aangewezen activa "Sefocam-Solidariteit" dat hoofdzakelijk is samengesteld uit financiële activa die afkomstig zijn van de EURO - zone.

Afhankelijk van de resultaten van dit fonds met aangewezen activa, zal de solidariteitsinstelling jaarlijks de eventuele winst, integraal verdelen. Anders dan bij het pensioenstelsel bestaan er binnen het solidariteitsstelsel geen individuele verworven reserves. Een eventueel positief resultaat binnen een bepaald boekjaar kan dan ook niet aan de individuele contracten worden toegekend. De verplichting tot integrale winstverdeling houdt in het kader van het solidariteits-stelsel bijgevolg in dat het resultaat integraal binnen het solidariteitsstelsel blijft en wordt besteed aan de financiering van de verplichtingen ervan.

Deze winstdeelneming wordt pas toegekend op voorwaarde dat de verrichtingen van het fonds rendabel zijn.

Teneinde de financiële prestaties gerealiseerd door het fonds met aangewezen activa te stabiliseren, kan een quotiteit van de uitzonderlijke opbrengsten (zie hierna) elk jaar een reserve stijven waarop door de Inrichter aanspraak kan gemaakt worden het jaar nadien. Een gedeelte van de uitzonderlijke opbrengsten kan dus van jaar tot jaar overgedragen worden. De uitzonderlijke opbrengsten zijn samengesteld uit de meer- en minwaarden van obligaties en aandelen, de eventuele monetaire aanpassingen op rentedragende activa, alsook de waardeverminderingen of terugnames van waardeverminderingen.

De investeringspolitiek van het fonds met aangewezen activa heeft tot doel de veiligheid, het rendement en de liquiditeit van de beleggingen te waarborgen. Hierbij wordt rekening gehouden met een oordeelkundige diversificatie en spreiding van de beleggingen.

§6 De solidariteitsinstelling stelt een financieel jaarverslag op dat toelaat na te gaan of het gedeelte van de aan de overeenkomsten toegekende winsten en de uitgevoerde beleggingen aan de bepalingen van het winstdelingsreglement beantwoorden. Dit verslag wordt ter beschikking gesteld van het toezichtcomité.

§7 Het solidariteitsfonds kan slechts worden gedebiteerd door betaling van verzekeringspremies die de betrokken risico's dekken en van de kosten verbonden aan deze solidariteitstoezeggingen.

§8 Ingeval van liquidatie van een werkgever, zullen de gelden van het solidariteitsfonds die proportioneel slaan op de verplichtingen van die bepaalde werkgever, noch geheel noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Deze gelden zullen daarentegen worden aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties ten gunste van de overige aangesloten.

§9 Ingeval van stopzetting van deze solidariteitstoezegging, dan zullen de na afhandeling van de lopende schadegevallen nog in het solidariteitsfonds aanwezige gelden niet worden teruggestort aan de Inrichter. Deze gelden zullen daarentegen worden overgedragen naar het afzonderlijk vermogen van de Inrichter bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling).

§10 Ingeval van stopzetting van het sectoraal pensioenplan, zullen de gelden van het fonds in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Het zal daarentegen onder alle aangesloten op het moment van de stopzetting ervan, worden verdeeld in verhouding met de verworven reserve waarover de betrokkenen beschikken in het kader van het pensioenstelsel, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P..

§11 Geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen zal ten laste worden gelegd van de aangesloten of van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves worden afgetrokken.

HOOFDSTUK XI. - TOEZICHTCOMITÉ

Artikel 17

§1 Er werd binnen de solidariteitsinstelling een toezichtcomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen

aan wie de onderhavige solidariteitstoezegging wordt gedaan en voor de andere helft uit werkgevers.

§2 Dit toezichtcomité ziet toe op de goede uitvoering van de solidariteitstoezegging door de solidariteitsinstelling en wordt door laatstgenoemde voorafgaandelijk geraadpleegd over:

- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling.

HOOFDSTUK XII. - TRANSPARANTIEVERSLAG

Artikel 18

§1 Onder de naam "transparantieverlag" zal de solidariteitsinstelling jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde (deelaspect van het) beheer van de solidariteitstoezegging en dit - na raadpleging van het toezichtcomité - ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangesloten.

§2 Het verslag betreft de volgende elementen:

- de financieringswijze van de solidariteits-toezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd.

HOOFDSTUK XIII. - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 19

§1 De solidariteitsinstelling zal ten minste één maal per jaar aan de aangesloten leden mededelen op welke solidariteitsprestaties zij voor wat betreft het bewuste verzekeringsjaar recht hadden.

§2 Volgende informatie wordt aldus opgenomen in de pensioenfiche voor wat betreft de solidariteitsprestaties:

1. De som van het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval;
2. Het forfaitair bedrag toegekend per gelijkgestelde dag zijnde 0,50 EUR;
3. Het toegekend nettobedrag gedurende het referentiejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik zijnde het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen vermenigvuldigd met het forfaitair bedrag van 0,50 EUR.

§3 De laatste beschikbare pensioenfiche – welke tevens melding maakt van de solidariteitsprestaties – wordt tevens online ter beschikking gesteld aan de aangeslotenen en dit in een beveiligde omgeving.

§4 De tekst van dit solidariteitsreglement zal door de solidariteitsinstelling ter beschikking worden gesteld aan de aangesloten leden op diens eenvoudig verzoek.

HOOFDSTUK XIV. – FISCALITEIT

Artikel 20

Deze solidariteitstoezegging wordt door de solidariteitsinstelling op een gedifferentieerde wijze beheerd zodat voor elke aangeslotene of diens begunstigde(n) de toepassing van het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen en met het zegel gelijkgestelde taksen gewaarborgd is, zowel inzake de behandeling van de bijdragen als van de prestaties.

HOOFDSTUK XV. - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 21

§1 Dit solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en is er dan ook onlosmakelijk mee verbonden.

§2 Bijgevolg zal dit solidariteitsreglement worden gewijzigd en zelfs worden stopgezet indien en in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd of stopgezet.

§3 In voorkomend geval licht de Inrichter de aangesloten leden, alsook de F.S.M.A. in over de wijziging van solidariteitsinstelling.

HOOFDSTUK XVI. - NIET-BETALING VAN DE BIJDRAGEN

Artikel 22

§1 Alle bijdragen die in uitvoering van onderhavig solidariteitsreglement verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter voldaan te worden op de gestelde vervaldagen. Zij maken één geheel uit voor alle verzekerde risico's en voor alle aangesloten leden.

§2 Bij niet-betaling van bijdragen door de Inrichter, zal deze door de solidariteitsinstelling door middel van een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

§3 Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaakt tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de niet-betaalde bijdragen op de hoogte gebracht worden.

§4 Indien de bijdragebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van het sectoraal pensioenstelsel, vervalt het recht van de aangesloten leden op enige uitbetaling in het kader van de solidariteitsprestaties. In dit geval zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 16 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

HOOFDSTUK XVII. - DE BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

Artikel 23

§1 Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§2 Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

HOOFDSTUK XVIII. - AANVANG

Artikel 24

§1 Het solidariteitsreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2018 was gevoegd wordt opgeheven vanaf 19 september 2019. Dit solidariteitsreglement vangt aan 19 september 2019 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Haar bestaan is echter gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2 Dit solidariteitsreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

C.A.O.: 30/05/2017 K.B.: 29/11/2017 B.S.: 21/12/2017

Registratiedatum: 08/06/2017
Registratienummer: 139771
Publicatie registratie in het B.S.: 11/07/2017

1. Inhoud:

- Nationaal akkoord 2017-18
- Bijlage: premies Vlaams gewest

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018, tenzij anders bepaald.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2017.

NATIONAAL AKKOORD 2017-18

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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

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

HOOFDSTUK II. – KADER

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet tot instelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de jaren 2017 en 2018.

Artikel 3 – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

Artikel 4 – Koopkracht

Vanaf 1 oktober 2017 worden alle sectorale minimum- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,6 %.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake uurlonen, geregistreerd onder het nummer 104.915/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 november 2012 (BS van 16 januari 2013), zal vanaf 1 oktober 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur. Artikel 5. – Maaltijdcheques

Vanaf 1 juli 2017 wordt het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheques verhoogd met € 1, waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque € 4,80 bedraagt.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 inzake de sectorale regeling van maaltijdcheques, geregistreerd onder het nummer 131.198/CO/149.03, zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 5 – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 juli 2017 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2016 (0,27 %) en op 1 februari 2017 (1,38 %).

Door deze berekening worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 1,65 %.

1.1. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2017:

- € 5,78 per werkloosheidsuitkering
- € 2,90 per halve werkloosheidsuitkering.

1.2. De toeslag voor oudere werklozen bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2017:

- bij ontslag vanaf 50 jaar: vanaf 57 jaar € 88,86 per maand
- bij ontslag vanaf 52 jaar en 38 anciënniteit in de sector: van 52 jaar tot 57 jaar € 5,78 per dag en vanaf 57 jaar € 88,86 per maand

1.3. De toeslag bij ziekte en gewoon ongeval bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2017:

- na 60 dagen: € 85,98
- na 120 dagen: € 85,98
- na respectievelijk 180, 240, 300, 365, 455, 545, 635, 725, 815, 905 en 995 dagen: € 111,95

Mannen vanaf 58 jaar en vrouwen vanaf 55 jaar ontvangen bijgevolg vanaf 1 juli 2017 bij ziekte en gewoon ongeval een driemaandelijks uitkering van € 111,95 tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.

1.4. De toeslag bij SWT bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2017 minimum € 5,78 per dag.

§ 2. Vanaf 1 juli 2017 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 1,65 % en tegelijkertijd verhoogd.

Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli 2017:

- € 8 per volledige werkloosheidsuitkering
- € 4 per halve werkloosheidsuitkering

§ 3. De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid zullen vanaf 1 juli 2017 eveneens betaald worden in geval van overmacht.

§ 4. Vanaf 1 januari 2018 zal de basisbijdrage van de werkgevers aan het Fonds voor Bestaanszekerheid verlagen van 1,5 % naar 1 %.

Werkgevers engageren zich ertoe om de financiële situatie van het Fonds voor Bestaanszekerheid gezond te houden en bij eventuele tekorten een verhoging van de bijdragen aan het Fonds te bespreken.

§ 5. Vanaf 1 januari 2018 wordt de bijdrage van 0,8 % van de bruto bezoldigingen voor de arbeiders voor het sectoraal pensioenstelsel verhoogd met 0,25 %, hetzij tot 1,05 %.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten van het fonds voor bestaanszekerheid van 13 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.205/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juli 2016 (Belgisch Staatsblad van 29 augustus 2016) en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2017, geregistreerd onder het nummer 139.304/CO/149.03, zal vanaf 1 juli 2017 respectievelijk vanaf 1 januari 2018 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 betreffende de bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 130.297/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 april 2016 (Belgische Staatsblad van 7 juni 2016), zal vanaf 1 januari 2018 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 inzake het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 137.221/CO/149.03, zal vanaf 1 januari 2018 in die zin worden aangepast en voor onbepaalde duur.

Artikel 6 – Eindejaarspremie

De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de referentieperiode en een anciënniteit hebben van 5 jaar of meer, kunnen vanaf 1 juli 2017 aanspraak maken op een pro rata eindejaarspremie.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 betreffende de eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 84188/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2007 (Belgisch Staatsblad van 16 november 2007), zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 7 – Vervoerkosten

Vanaf 1 juli 2017 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 0,21 € tot 0,23 € per afgelegde kilometer.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 104.917/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 november 2011 (Belgisch

Staatsblad van 6 januari 2012), zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

Artikel 8

In uitvoering van de Wet inzake wendbaar en werkbaar werk engageren sociale partners zich ertoe om tegen eind november 2017 na te gaan welke afspraken er op vlak van vorming en opleiding moeten gemaakt worden.

HOOFDSTUK V. – LOOPBAANPLANNING

Artikel 9 – Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2018 wordt een dag anciënniteitsverlof toegekend aan arbeiders die 25 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Bijgevolg zal de sectorale regeling er als volgt uitzien:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen verlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming

Voor bedrijven waar deze derde dag anciënniteitsverlof reeds bestaat, wijzigt er niets aan het anciënniteitsverlof.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 betreffende het anciënniteitsverlof, geregistreerd onder het nummer 84190/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 oktober 2007 (Belgisch Staatsblad van 16 november 2007), zal vanaf 1 januari 2018 in die zin worden gewijzigd en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 10 – SWT

De sociale partners zijn overeen gekomen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid. Eveneens zijn sociale partners overeengekomen om de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste te laten nemen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Op het PSC van 3 mei 2017 werden hieromtrent 2 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- de collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, geregistreerd onder het nummer 139.305/CO/149.03
- de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 139.304/CO/149.03

Artikel 11 – Tijdkrediet en landingsbanen

§ 1. Sociale partners komen overeen om het recht op tijdkrediet met motief in een voltijdse of halftijdse opnamevorm op 51 maanden vast te leggen.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 betreffende het recht op tijdkrediet en loopbaanvermindering, geregistreerd onder het nummer 131.200/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 2 februari 2017), zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 127 van de Nationale Arbeidsraad, blijft de leeftijd voor een landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan of zwaar beroep voor het jaar 2017 en 2018 behouden op 55 jaar.

Opmerking

Artikel 5 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 betreffende het recht op tijdkrediet en loopbaanvermindering, geregistreerd onder het nummer 131.200/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 2 februari 2017), wordt verlengd vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

HOOFDSTUK VI. – INSPRAAK EN OVERLEG

Artikel 12

Interims zullen meegeteld worden voor het berekenen van de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging en voor het bepalen van het aantal mandaten in de syndicale afvaardiging.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 94.399/CO/149.03 en algemeen verbinden verklaard bij koninklijk besluit van 4 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 16 april 2010), zal in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 13

Voor de duur van het akkoord 2017 – 2018 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 14 van het nationaal akkoord 2015 -2016, verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Subcomité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag.

Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Niet naleving van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag. Deze nabescherming blijft slechts lopen tot aan de volgende sociale verkiezingen.

HOOFDSTUK VII. – FLEXIBILITEIT

Artikel 14

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2015 inzake flexibiliteit, geregistreerd onder het nummer 131.199/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 14 februari 2017), wordt verlengd voor de periode vanaf 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019 met inachtneming van de dwingende bepalingen van de wet inzake wendbaar en werkbaar werk.

HOOFDSTUK VIII. – EENGEMAAKT WERKNEMERSSTATUUT

Artikel 15

Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake inventarisatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor de edele metalen verder te zetten. Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

Artikel 16 - Sectoraal kader inzetbaarheid

Er wordt een werkgroep opgericht om een sectoraal kader inzake inzetbaarheid uit te werken.

HOOFDSTUK IX. – TECHNISCHE AANPASSINGEN

Artikel 17

Een aantal cao's dienen op technisch vlak te worden aangepast, onder meer het begrip vaderschapsverlof dient vervangen te worden door geboorteverlof.

HOOFDSTUK X. – SOCIALE VREDE EN DUURTIJD VAN HET AKKOORD

Artikel 18 – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Artikel 19 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018, tenzij anders bepaald. De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bete-

kend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD 2017-18 PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de edele metalen en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- zorgkrediet
- opleidingskrediet
- ondernemingen in moeilijkheden of herstructurerings

C.A.O.: 26/06/19

K.B.:

B.S.:

Registratiedatum: 06/08/2019
Registratienummer: 153.276/CO/149.03
Publicatie registratie in het B.S.: 14/08/2019

1. Inhoud:

- Koopkracht
- Maaltijdcheques
- Jongerenlonen
- Sociaal Fonds
- Vervoerskosten
- SWT
- Landingsbanen
- Klein verlet
- Flexibiliteit
- Eengemaakt werknemersstatuut
- Sociale vrede

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019

NATIONAAL AKKOORD 2019-2020

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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

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

HOOFDSTUK II. – KADER

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet tot instelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de jaren 2019 en 2020.

Artikel 3 – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 – Koopkracht

Vanaf 1 oktober 2019 worden alle sectorale minimum- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,6%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 inzake uurlonen, geregistreerd onder het nummer 142.133/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (Belgisch Staatsblad van 17 mei 2018), zal vanaf 1 oktober 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 5 – Maaltijdcheques

Vanaf 1 juli 2019 wordt het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheques verhoogd met € 1, waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque € 5,80 bedraagt.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 inzake de sectorale regeling van maaltijdcheques, geregistreerd onder het nummer 142.131/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 maart 2018 (Belgisch Staatsblad van 19 april 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 6 – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners van de sector edele metalen engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, cfr bestaande wetgeving.

Artikel 7 – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2018 (1,84%) en op 1 februari 2019 (2,23%).

Door deze berekening worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,11%.

1.1. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2019:

- € 6,02 per werkloosheidsuitkering
- € 3,02 per halve werkloosheidsuitkering.

1.2. De toeslag voor oudere werklozen bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2019:

- bij ontslag vanaf 50 jaar: vanaf 57 jaar € 92,51 per maand
- bij ontslag vanaf 52 jaar en 38 anciënniteit in de sector: van 52 jaar tot 57 jaar € 6,02 per dag en vanaf 57 jaar € 92,51 per maand

1.3. De toeslag bij ziekte en gewoon ongeval bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2019:

- na 60 dagen: € 89,51
- na 120 dagen: € 89,51
- na respectievelijk 180, 240, 300, 365, 455, 545, 635, 725, 815, 905 en 995 dagen: € 116,55

Mannen vanaf 58 jaar en vrouwen vanaf 55 jaar ontvangen bijgevolg vanaf 1 juli 2019 bij ziekte en gewoon ongeval een driemaandelijks uitkering van € 116,55 tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.

1.4. De toeslag bij SWT bedraagt bijgevolg vanaf 1 juli 2019 minimum € 6,02 per dag.

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 4,11 % en tegelijkertijd verhoogd.

Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli 2019:

- € 8,50 per volledige werkloosheidsuitkering
- € 4,25 per halve werkloosheidsuitkering

§ 3. Vanaf 1 juli 2019 wordt een aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 104 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de. De vergoeding bedraagt € 30 per maand en wordt toegekend vanaf 60 jaar.

§ 4. Vanaf 1 juli 2019 openen oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5 of de helft omwille van opname van een landingsbaan het recht op een aanvullende vergoeding betaald door het FBZ.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar voor iedereen en vanaf 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/5de loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/2de loopbaanvermindering, in gevallen van cao nr. 137 van 23 april 2019, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

Deze vergoeding bedraagt 75 euro per maand voor een vermindering met 1/2de en 30 euro per maand voor een vermindering met 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten van het fonds voor bestaanszekerheid van 26 september 2017, geregistreerd onder het nummer 142.124/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2018 (Belgisch Staatsblad van 13 augustus 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 8 – Vervoerkosten

Vanaf 1 juli 2019 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 0,23 € tot 0,24 € per afgelegde kilometer.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 betreffende de vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 142.125/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (Belgisch Staatsblad van 17 mei 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – LOOPBAANPLANNING

Artikel 9 – SWT

De sociale partners zijn overeengekomen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

Eveneens zijn sociale partners overeengekomen om de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste te laten nemen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Opmerking

Op het PSC van 22 mei 2019 werden hieromtrent 2 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name

- de collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 januari 2019 tot 31 december 2020
- de collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

Artikel 10 – landingsbanen

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

Op het PSC van 22 mei 2019 werd hieromtrent de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan ondertekend.

HOOFDSTUK V. – WERKBAAR WERK

Artikel 11 – Klein verlet

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 kunnen de in artikel 1 bedoelde arbeiders hun recht op klein verlet, in geval van een overlijden, opnemen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag van het overlijden.

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 wordt het aantal dagen klein verlet verhoogd van 3 naar 5 dagen ingeval van overlijden van familieleden in de eerste graad, voor zover deze inwonend zijn.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2011 inzake kort verzuim, geregistreerd onder het nummer 106.460/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 20 februari 2013), wordt in die zin aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VI. – FLEXIBILITEIT

Artikel 12

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017 inzake flexibiliteit, geregistreerd onder het nummer 142.135/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 april 2018 (Belgisch Staatsblad van 25 mei 2018), wordt verlengd voor de periode vanaf 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 met inachtneming van de dwingende bepalingen van de wet inzake wendbaar en werkbaar werk.

HOOFDSTUK VII. – EENGEMAAKT WERKNEMERSSTATUUT

Artikel 13

Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake inventarisatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor de edele metalen verder te zetten. Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

HOOFDSTUK VIII. – TECHNISCHE AANPASSINGEN

Artikel 14

De Vlaamse aanmoedigingspremies worden verlengd en als bijlage bijgevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2019 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan.

HOOFDSTUK IX. – SOCIALE VREDE EN DUURTIJD VAN HET AKKOORD

Artikel 15 – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Artikel 16 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

MINIMUMUURLONEN vanaf 01/02/2019

CATEGORIEN	SPANNING	38u	39u	40u
A. Hulpwerkman	100	12,68	12,35	12,05
B. Geoefende	104	13,19	12,84	12,53
C. Geoefende met ervaring	108	13,69	13,34	13,01
D. Geschoolde	120	15,22	14,82	14,46
E. Volledig geschoolde	125	15,85	15,44	15,06
F. Geschoolde buiten categorie	130	16,48	16,06	15,67

MINIMUMUURLONEN vanaf 01/10/2019

CATEGORIEN	SPANNING	38u	39u	40u
A. Hulpwerkman	100	12,76	12,43	12,12
B. Geoefende	104	13,27	12,93	12,60
C. Geoefende met ervaring	108	13,78	13,42	13,09
D. Geschoolde	120	15,31	14,92	14,54
E. Volledig geschoolde	125	15,95	15,54	15,15
F. Geschoolde buiten categorie	130	16,59	16,16	15,76

MINIMUMUURLONEN vanaf 01/02/2020

CATEGORIEN	SPANNING	38u	39u	40u
A. Hulpwerkman	100	12,85	12,52	12,21
B. Geoefende	104	13,36	13,02	12,70
C. Geoefende met ervaring	108	13,88	13,52	13,19
D. Geschoolde	120	15,42	15,02	14,65
E. Volledig geschoolde	125	16,06	15,65	15,26
F. Geschoolde buiten categorie	130	16,71	16,28	15,87

SOCIALE INDEX		
Maand	2018	2019
Januari	103,93	106,25
Februari	104,10	106,38
Maart	104,31	106,52
April	104,49	106,65
Mei	104,65	106,74
Juni	104,76	106,80
Juli	104,94	106,81
Augustus	105,10	106,83
September	104,23	106,76
Oktober	105,54	106,75
November	105,79	
December	106,01	

De index die van toepassing is op de lonen is de sociale of "afgevlakte" index: het rekenkundig gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste 4 maanden.

Sinds 2005 worden de effectieve en baremieke uurlonen telkens op 1 februari aangepast aan de reële index. De aanpassing wordt berekend door het sociale indexcijfer van januari van het lopend jaar te vergelijken met het sociale indexcijfer van januari van het voorafgaande jaar.

830 a

Tabel vervoerskosten per trein

WERKGEVERSBIJDRAGE IN HET WOON-WERKVERKEER VANAF 01/07/2019

Kilometer	Maand-treinkaart	Trimester treinkaart	Jaar-treinkaart	Halftijdse treinkaart (Railflex)
Afstand in km	Maandelijks EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
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

Kilometer	Maand-treinkaart	Trimester treinkaart	Jaar-treinkaart	Halftijdse treinkaart (Railflex)
Afstand in km	Maandelijks EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
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

Kilometer	Maand-treinkaart	Trimester treinkaart	Jaar-treinkaart	Halftijdse treinkaart (Railflex)
Afstand in km	Maandelijks EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
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	-

Kilometer	Maand-treinkaart	Trimester treinkaart	Jaar-treinkaart	Halftijdse treinkaart (Railflex)
Afstand in km	Maandelijks EUR	3 maanden EUR	Jaarlijks EUR	Railflex EUR
191-195	267,00	748,00	2.671,00	-
196-200	272,00	763,00	2.726,00	-

TABEL WERKGEVERSBIJDRAGE IN HET WOON-WERKVERKEER BIJ
VERPLAATSING MET EIGEN VERVOERMIDDEL (01/02/19)

Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)	Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)
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
23	3,66	141 - 145	13,62

Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)	Afstand in km	Dagelijkse werkgeversbijdrage (5d/week)
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