

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE EDELE METALEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023

OPLEIDING

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 28 juni 2023.

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.

HOOFDSTUK II - Vorming op het vlak van de onderneming

Art. 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 opleiding

Art. 3. – Bijdragen voor opleiding

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.

Art. 4. – Opleidingsrecht

§ 1. Overeenkomstig artikel 50 e.v. van de wet van 3 oktober 2022 betreffende diverse arbeidsbepalingen (BS 10 november 2022) hebben arbeiders vanaf 1 januari 2023 een individueel opleidingsrecht van 2 dagen per jaar.

In bedrijven met minstens 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen) wordt een groeipad naar een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar ingesteld:

- 2025: 2,5 dagen
- 2026: 3 dagen
- 2027: 3,5 dagen
- 2028: 4 dagen
- 2029: 4,5 dagen
- 2030: 5 dagen

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES METAUX PRECIEUX

Convention collective de travail du 28 juin 2023

FORMATION

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2023 – 2024 du 28 juin 2023.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. - Formation au niveau de l'entreprise

Art. 2.

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

CHAPITRE III. – Droit à la formation

Art. 3. – Cotisations pour la formation

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

Art. 4. – Droit à la formation

§ 1. Conformément article 50 et suivants de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10 novembre 2022), tous les travailleurs ont un droit individuel à la formation de 2 jours par an à partir du 1^{er} janvier 2023.

Dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs (ouvriers et employés) un trajet de croissance vers un droit individuel à la formation de 5 jours par an est mis en place:

- 2025: 2,5 jours
- 2026: 3 jours
- 2027: 3,5 jours
- 2028: 4 jours
- 2029: 4,5 jours
- 2030: 5 jours

§ 2. Het opleidingsrecht wordt pro rata toegekend in functie van de tewerkstelling en het arbeidsregime van de arbeider en dit volgens de bepalingen voorzien in art. 50 van de wet van 3 oktober 2022 betreffende diverse arbeidsbepalingen.

§ 3. De formele en informele opleidingen voorzien in artikel 50 van de wet van 3 oktober 2022 betreffende diverse arbeidsbepalingen alsook de informele opleidingen op de werkplek, worden in aanmerking genomen om de opleidingsinspanningen te bepalen.

Art. 5. – Bedrijfsopleidingsplannen

§ 1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de arbeiders en de onderneming.

§ 2. In bedrijven met meer dan 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen) stelt de werkgever één keer per jaar en vóór 31 maart een opleidingsplan op voor zijn werknemers.

Hier toe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

§ 3. De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen.

Een bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3°, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4°, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

§ 4. Ondernemingen met minder dan 20 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 24 april 2002 (Belgisch Staatsblad van 25 juni 2002), hun bedrijfsopleidingsplan op-

§ 2. Le droit à la formation est accordé au prorata en fonction de l'emploi et du régime de travail de l'ouvrier et ce, conformément aux dispositions prévues à l'article 50 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

§ 3. Les formations formelles et informelles prévues à l'article 50 de la loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions en matière de travail, ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail, sont prises en compte pour déterminer les efforts de formation.

Art. 5. – Plans de formation d'entreprise

§ 1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation chez les ouvriers et l'entreprise.

§ 2. Dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus), l'employeur établit une fois par an et avant le 31 mars un plan de formation pour ses travailleurs.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. A cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

§ 3. L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera accordée aux personnes appartenant à des groupes à risque, notamment les travailleurs âgés d'au moins 50 ans et les métiers difficiles à pourvoir.

Une attention particulière sera également accordée aux travailleurs visés à l'article 1er, 3°, g), de l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi qu'aux travailleurs handicapés visés à l'article 1er, 4°, de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

La dimension du genre doit être prise en compte lors de l'élaboration du plan de formation.

§ 4. Les entreprises de moins de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus) peuvent établir leur plan de formation d'entreprise, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative du 14 juin 2001, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 avril 2002 (Moniteur Belge du 25 juin 2002).

§ 5. Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

Art. 6. – Financiële tussenkomst FBZ

Ondernemingen die een beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst 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 exacte modaliteiten van deze opleidingssteun worden vastgesteld door de Raad van Bestuur van het Fonds voor bestaanszekerheid - Edele Metalen.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake opleiding van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 27 juli 2011 onder het nummer 104.925/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 november 2011 (Belgisch Staatsblad 11 januari 2012).

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 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 aange tekende brief, gericht aan de Voorzitster van het Paritair Subcomité voor de edele metalen en aan de ondertekenende organisaties.

Art. 9.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de Voorzitster en de Secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

§ 5. Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Art. 6. – Intervention financière FSE

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

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

Les modalités exactes de ce soutien à la formation seront déterminées par le conseil d'administration de Fonds de sécurité d'existence - Métaux précieux.

CHAPITRE M. – Validité

Art. 7.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la formation du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 27 juillet 2011 sous le numéro 104.925/CO/149.03 et rendue obligatoire par arrêté royal le 30 novembre 2011 (Moniteur belge 11 janvier 2012).

Art. 8.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Art. 9.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par la Présidente et le Secrétaire.