# Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 24 septembre 2003, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, relative à la formation en exécution des articles 10 et 11 de l'accord national 2003-2004 du 16 mai 2003 (1)

* Date : 01-09-2004
* Language : French
* Section : Legislation
* Source : Numac 2004202655
* Author : SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.
Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;
Vu la demande de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux;
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,
Nous avons arrêté et arrêtons :
Article 1
er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 24 septembre 2003, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, relative à la formation en exécution des articles 10 et 11 de l'accord national 2003-2004 du 16 mai 2003.
Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.
Donné à Bruxelles, le 1
er septembre 2004.
ALBERT
Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
Mme F. VAN DEN BOSSCHE
\_\_\_\_\_\_\_
Note
(1) Référence au Moniteur belge :
Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.
Annexe
Sous-commission paritaire pour les métaux précieux
Convention collective de travail du 24 septembre 2003
Formation en exécution des articles 10 et 11 de l'accord national 2003-2004 du 16 mai 2003 (Convention enregistrée le 28 novembre 2003 sous le numéro 68750/CO/149.03)
CHAPITRE I
er. - Champ d'application
Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.
Pour l'application du présent accord, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.
CHAPITRE II. - Groupes à risque
Section 1
re. - Cotisations pour les groupes à risque
Art. 3. En application de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures de promotion de l'emploi avec l'application de l'article 7, § 2 de la loi du 26 juillet 1996, la perception de 0,15 p.c., prévue dans l'accord national 2001-2002 (article 10) et conclue pour une durée indéterminée, est ramenée à une perception de 0,10 p.c. pour la période du 1
er janvier 2004 au 31 décembre 2005 inclus, comme prévu dans l'accord national 2003-2004 (article 10).
Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi et du Travail d'exempter en 2003 et 2004 le secteur des versements de 0,10 p.c. destinés au "Fonds pour l'emploi".
Section 2. - Définition des groupes à risque
Art. 4. § 1
er. Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les minimexés, les handicapés, les immigrés, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les élèves en obligation scolaire partielle, les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.
Pour cette dernière catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi du 14 juin 2001, rendue obligatoire le 4 septembre 2002 - Moniteur belge du 23 octobre 2002).
Des cas individuels peuvent être transmis au fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.
§ 2. Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 8 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.
Cette cellule est destinée à mieux répondre à l'offre et la demande dans le secteur (notamment par une banque de données emplois).
Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.
Le fonctionnement de la cellule sectorielle pour l'emploi sera évalué par un groupe de travail paritaire au sein d'Educam.
Dans ce cadre, EDUCAM doit vérifier dans quelle mesure les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'outplacement et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans la mission de coordination de la cellule sectorielle pour l'emploi. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.
CHAPITRE III. - Droit à la formation permanente
Section 1
re. - Cotisations pour la formation permanente
Art. 5. Tenant compte de la réserve constituée en matière de formation, la cotisation de 0,20 p.c. (valable pour une durée indéterminée) est suspendue pour la période du 1
er janvier 2004 au 31 décembre 2005 inclus.
Section 2. - Missions d'EDUCAM
Art. 6. La mission de base d'Educam consiste à soutenir une politique sectorielle de formation, notamment :
- examiner les besoins de qualification et de formation;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
- intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 7 de la présente convention);
- l'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- accroître les possibilités de réduction du crédit-formation en simplifiant l'accès à des formations agréées;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.
Section 3. - Crédit-formation
Art. 7. A partir du 1
er janvier 2004, un droit collectif à la formation sera constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier : le crédit-formation.
Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par "formation permanente" : la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.
Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé en fonction des données ONSS les plus récentes au 30 juin.
Exemple : une entreprise pour laquelle les données ONSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures.
Chaque année, au cours du quatrième trimestre, Educam communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.
On diminue le crédit-formation à raison du nombre d'heures de formation suivies par les ouvriers ou ouvrières. Seules les heures de formation organisées ou certifiées par Educam sont prises en compte. EDUCAM gère le crédit-formation.
La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 7 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.
Le soutien pour les formations agréées est lié au respect des obligations conventionnelles en matière de formation.
Section 4. - Plans de formation d'entreprise
Art. 8. Chaque entreprise de 20 ouvriers ou plus élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel.
Les entreprises de moins de 15 travailleurs (ouvriers et employés confondus) peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail "Fonction représentative" du 14 juin 2001 établir leur plan de formation d'entreprise.
Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février de l'année considérée.
Ce plan tiendra compte des besoins de formation existant chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriel, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.
Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.
Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, partant, d'accroître la qualité de ces plans.
Outre l'agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation reconnu par EDUCAM prévoit des formations agréées, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors exister à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.
CHAPITRE IV. - Validité
Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets du 1
er janvier 2003 au 30 juin 2005 inclus, excepté les articles 2 et 5 qui sont valables pour une durée indéterminée et qui peuvent être dénoncés moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux ainsi qu'à toutes les parties signataires, et excepté les articles 6 et 7 qui sont valables à partir du 1
er janvier 2004 et pour lesquels la disposition existante est prolongée jusqu'au 31 décembre 2003.
Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 1
er septembre 2004.
La Ministre de l'Emploi,
Mme F. VAN DEN BOSSCHE