



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie
sidérurgique
n° 104

**CCT n° 95192/CO/104
du 29/06/2009**

Correction du texte en français :

- la deuxième ligne du point 3.1, chapitre 2, doit être lue comme suit :
« *Les parties signataires demandent la reconduction du régime dérogatoire de préavis (28 jours) pour une durée de 2 ans, en remplacement de l'arrêté royal du 17 août 2007 (M.B. du 3 septembre 2007) fixant dans les entreprises ressortissant à la CP 104 les délais de préavis des ouvriers âgés licenciés auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, qui vient à échéance le 30 juin 2009.* »

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de ijzernijver-
heid
nr. 104

**CAO nr. 95192/CO/104
van 29/06/2009**

Verbetering van de Nederlandstalige
tekst :

- de tweede zin van het punt 3.1, hoofdstuk 2, moet als volgt gelezen worden : « *De ondertekenende partijen vragen de verlenging van het afwijkend stelsel van opzegtermijn (28 dagen) voor een duur van 2 jaar, ter vervanging van het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 (B.S. van 3 september 2007) tot vaststelling voor de ondernemingen die onder het PC 104 ressorteren van de opzeggingstermijnen voor de ontslagen bejaarde werklieden die onder de toepassing vallen van de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, dat afloopt op 30 juni 2009.* »

Beslissing van

d

PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)

SECTORAAL AKKOORD VAN 29 JUNI 2009 IN DE STAALINDUSTRIE –
ARBEIDERS – 2009-2010

Neerlegging-Dépôt: 10/07/2009
Regist.-Enregistr.: 26/10/2009
N°: 95192/CO/104

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGBIED

Onderhavig akkoord is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité van de ijzernijverheid (PC nr. 104) en op de werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK 2 – WERKGELEGENHEID / BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 – Werkzekerheid

1.1. Werkzekerheid

Verlenging voor de periode 2009-2010 van de vroegere verbintenissen :

- De werkgevers verbinden zich ertoe, alvorens tot afdankingen om economische redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavig akkoord, in eerste instantie maximaal gebruik te maken van maatregelen tot behoud van de tewerkstelling, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijds werk, oplossingen in het raam van een brede mobiliteit binnen de onderneming of tussen haar exploitatievestigingen evenals herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen voor beroepsopleiding. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de werknemers van 45 jaar en ouder.
- De ondertekenende partijen doen aan de ondernemingen de aanbeveling tot bijzondere zorg voor het zoeken binnen de onderneming zelf van aangepaste jobs voor de volgende categorieën : werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, medisch ongeschikte werknemers, laaggeschoolde werknemers en oudere werknemers.
- Bij collectief ontslag zoals bepaald door de wet, noodzaak tot naleving van de regels inzake voorafgaande informatie en overleg met de organen die de werknemers vertegenwoordigen op ondernemingsvlak.

1.2. Begeleidingsmaatregelen bij collectief ontslag

Verlenging voor de periode 2009-2010 van de vroegere verbintenissen :

Bij collectief ontslag zoals bepaald door de wet, zullen alle nuttige pragmatische maatregelen onderzocht worden op ondernemingsvlak in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, waarbij meer bepaald rekening zal gehouden worden met de individuele situatie van de werknemers, en in het bijzonder van de werknemers van 45 jaar en ouder.

1.3. Nieuwe maatregelen van toepassing voor ondernemingen in herstructurering (economische herstellwet van 27 maart 2009 en koninklijk besluit van 22 april 2009)

In geval van herstructurering in de zin van de reglementering, naleving van de verplichtingen inzake de tewerkstellingscel, begeleiding en outplacement, inschakelingsvergoeding. Toegang tot de tewerkstellingscel en tot het outplacementaanbod ten gunste van tijdelijke werknemers (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en uitzendarbeid) waarvan het contract niet verlengd wordt omwille van de herstructurering, voor zover ze minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming kunnen voorleggen.

1.4. Tijdelijke arbeid (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en uitzendarbeid)

- De sector doet aan de ondernemingen de aanbeveling om op hun niveau een kader uit te werken waardoor het mogelijk wordt om, voor het bepalen van de loonvoorwaarden, de anciënniteit van een werknemer die na een tijdelijke tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur aangeworven wordt bij dezelfde werkgever, in aanmerking te nemen.
- De sector doet een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau het principe te voorzien van de evaluatie van de tijdelijke werknemer na een bepaalde tewerkstellingsperiode met het oog op het invullen van vacatures die zouden overeenstemmen met de bekwaamheden van de werknemer.

Afdeling 2 – Beroepsopleiding

2.1. Vorming

2.1.1. Bijkomende inspanningen inzake opleiding :

Onderhavige bepalingen zijn afgesloten in het verlengde van de verbintenissen onderschreven in het raam van de vorige sectorale akkoorden, enerzijds, en in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010, evenals van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact en van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat dit tot uitvoering brengt, anderzijds.

Ze concretiseren de doelstelling van bijkomende inspanningen inzake opleiding via de volgende maatregelen :

- Sectorale verbintenis 2009-2010 inzake deelnamepercentage :
In uitvoering van bovenvermelde wettelijke en reglementaire bepalingen is de jaarlijkse verbintenis van de sector inzake het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen verhoogd met 5 procentpunten (5%) in 2009 en in 2010. Deze verhoging van het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen wordt berekend met als uitgangspunt het gemiddelde van het deelnamepercentage van de sector voor de periode 2003 tot 2008, volgens de resultaten van de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") – zie hieronder Opvolging en paritaire evaluatie.
Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.
- Verdeling van de opleidingsinspanningen en eerlijke toegang tot opleiding :
 - a) De ondernemingen waken over een billijke verdeling van de opleidingsmiddelen die ze aanwenden om te voldoen aan de opleidingsnoden van alle categorieën werknemers. In de mate van het mogelijke wordt er op toegezien dat het leerproces niet onderbroken wordt.
 - b) De sector beveelt de ondernemingen aan om op hun niveau te onderzoeken welke de specifieke noden zijn eigen aan bepaalde doelgroepen, zoals minder gekwalificeerde of kwetsbare werknemers, de jongeren, de oudere werknemers (45 jaar en ouder) en de allochtonen, en om opleidingsplannen te voorzien die tegemoet komen aan deze noden.

- c) De sector benadrukt het belang van de door de overheden opengestelde opleidingsmogelijkheden voor de werknemers die tijdelijk werkloos worden wegens economische omstandigheden, om zo hun professionele competenties te kunnen verhogen, volgens de regels vastgelegd door het Beheerscomité van de RVA in zijn beslissing van 19 maart 2009.

Daartoe vraagt hij de werkgevers en de werknemers om deze opleidings-
opportunities te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de
competenties, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en
tewerkstelling.

- Opleidingsplannen :

De ondernemingen stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnaden en de middelen die aangewend zullen worden om hieraan te voldoen.

Bij het opmaken ervan worden deze opleidingsplannen becommentarieerd en toegelicht in de ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt. Er wordt een regelmatige communicatie voorzien over hun inwerkingstelling en hun evaluatie.

De sector stelt een suppletief model van opleidingsplan ter beschikking, evenals een proceduremodel.

- Opvolging en paritaire evaluatie :

De sector doet een opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de staalondernemingen via de gecoördineerde enquête (de zogenaamde " sectorale enquête ") die elk jaar in het 2^{de} kwartaal gestart wordt. De lijst van opgeleide personen wordt meegedeeld en geanalyseerd op sectoraal vlak volgens de gedefinieerde criteria (genus, leeftijd, nationaliteit, schoolopleiding).

De sector stelt jaarlijks een " Rapporteringstabel van de opleidingsinspanningen " op en evalueert deze inspanningen op paritair niveau. Deze sectorale tabel wordt overgemaakt aan de ondernemingen voor mededeling aan de ondernemingsraad.

2.1.2. *Aantrekkelijkheid van de sector en Contacten met de onderwijsinstellingen* :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden aangaande een betere definiëring van de beroepsprofielen en van de noden van de sector ten overstaan van het onderwijs. Toelichting van de functies.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

2.1.3. *Begeleiderschap* :

De sector benadrukt het belang van het begeleiderschap in het raam van de overdracht van kennis en bekwaamheden.

Daartoe belast de sector de paritaire werkgroep met het uitwerken van een suppletief kader met een model dat rekening zal houden met de volgende elementen :

het profiel, de pedagogische basis en de opleiding van de begeleider,
de mogelijkheid voor oudere werknemers om de rol van begeleider uit te oefenen,
de definiëring van de leerdoelstellingen,

de vrijgemaakte tijd voor de omkadering van de werknemers in opleiding.

2.2. Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10 % voor de periode van 01.01.2009 tot 31.12.2010, volgens dezelfde voorwaarden als in het akkoord 2007-2008 : alle staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te nemen en de concrete modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, via het afsluiten van collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten.

Onder risicogroepen verstaat men onder meer de :

- werknemers en werklozen, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid, t.t.z. die geen getuigschrift lager secundair onderwijs hebben ;
- werknemers en werklozen, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid, t.t.z. die geen getuigschrift hoger secundair onderwijs hebben ;
- werknemers, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid en die zich moeten aanpassen aan een nieuwe functie of installatie wegens reorganisatie, herstructurering of invoering van nieuwe technologieën ;
- jongeren in het deeltijds secundair onderwijs ;
- langdurig werklozen ;
- oudere werklozen ;
- werklozen die deelnemen aan tewerkstellingsprojecten opgericht door de overheid ;
- leefloontrekkers.

De sector doet de follow-up en maakt een paritaire evaluatie van de concretisering van de collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten evenals van de evaluatieverslagen en van het financieel overzicht overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid en aan de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord. Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Afdeling 3 – Loopbaan en evenwicht privé- en beroepsleven

3.1. Afwijkend stelsel van opzegtermijn bij afvloeiingsbruggpensioen

Afwijkend stelsel van opzegtermijn bij afvloeiingsbruggpensioen (bruggpensioen met het oog op het wegwerken van een personeelsoverschot in de ondernemingen), in toepassing van artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten :


De ondertekenende partijen vragen de verlenging van het afwijkend stelsel van opzegtermijn (28 dagen) voor een duur van 2 jaar, ter vervanging van het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 (B.S. van 3 september 2007) tot vaststelling voor de ondernemingen die onder het PC 104 ressorteren van de opzeggingstermijnen voor de ontslagen bejaarde werklieden die onder de toepassing vallen van de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen, dat afloopt op 30 juni 2009.

De partijen wijzen op de toepassing van artikel 4 van het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC 104) ressorteren, voor de opzeggingstermijnen Afvloeiingsbruggpensioen die betekend zullen worden met ingang na de einddatum van 30 juni 2009 en vóór de inwerkingtreding van het nieuw koninklijk besluit dat het afwijkend stelsel van 28 dagen verlengt :

Anciënniteit van de werknemer	Opzegtermijn na te leven door de werkgever
Minder dan 6 maanden	7 dagen
tussen 6 maanden en minder dan 5 jaar	28 dagen
tussen 5 jaar en minder dan 10 jaar	42 dagen
tussen 10 jaar en minder dan 15 jaar	56 dagen
tussen 15 jaar en minder dan 20 jaar	84 dagen
tussen 20 jaar en meer	112 dagen

3.2. Bruggpensioen – Bijzonder stelsel nachtarbeid 56-33-20

Verlenging voor de periode van 01.01.2009 tot 31.12.2010 van het sectoraal kaderstelsel bruggpensioen ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 56 jaar oud zijn, met een



beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidsstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

De aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr. 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

3.3. Brugpensioenstelsel vanaf 58 jaar

Verlenging voor de periode van 01.01.2011 tot 30.06.2011 van het sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

De aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr. 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

3.4. Brugpensioenstelsel 56-40

Invoering voor de periode van 01.01.2009 tot 31.12.2010 van een sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 56 jaar oud, en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 92 van 20 december 2007 en nr. 96 van 20 februari 2009, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr. 17, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau de aanvragen die ingediend zouden worden voor een brugpensioenstelsel 56-40 – gunstig en vanuit een niet-discriminerend oogpunt – te onderzoeken, met inachtneming van alle elementen van de situatie van de werknemer en de organisatorische factoren.

De sector wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de aanvragen gegeven wordt. Deze informatie aan de sector moet het hem mogelijk maken om kennis te nemen van eventuele toepassingsmoeilijkheden met het oog op het oplossen ervan.

3.5. Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

De ondertekenende partijen verwijzen naar de bevoegdheid van de ondernemingen om op hun niveau de mogelijkheid na te gaan in welke mate gevolg gegeven kan worden aan de aanvragen tot halftijds brugpensioen. De sector benadrukt het belang van een mogelijke verzoening tussen de overdracht van know-how en een geleidelijke afvloeiing van de werknemer.

3.6. Tijdskrediet

- Wijziging van de CAO van 29 mei 2007 terzake afgesloten : verlenging van de maximale duur van het recht op sectoraal vlak in het kader van de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties :

in toepassing van artikel 3, §2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, in laatste instantie gewijzigd door CAO nr. 77quinquies van 20 februari 2009, wordt de maximale duur van het recht op tijdskrediet in het kader van de vermindering van de arbeidsprestaties op 5 jaar gebracht over de ganse loopbaan in de sector (in plaats van 4 jaar).
Inwerkingtreding : 1 juli 2009.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

- De sector onderschrijft de bepalingen van bovenvermelde CAO nr. 77quinquies die de overgang van voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering naar halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering mogelijk moet maken in akkoord met de werkgever.

3.7. Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het tijdskrediet

De sector verwijst naar de ondernemingen de mogelijkheid om op hun niveau een kader te onderzoeken voor de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het tijdskrediet.

3.8. Arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid

Overuren :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een inventaris van het beroep op overuren in de ondernemingen uit de sector, evenals een tabel inzake de goede praktijken.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

Uitzendarbeid :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een inventaris van het beroep op uitzendarbeid in de ondernemingen uit de sector, evenals een tabel inzake de goede praktijken.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

Onderaanneming :

- Gezondheid & Veiligheid : aanpassing van het charter veiligheid&gezondheid op het werk, onderschreven in partnerschap met Agoria, in functie van de eigenheden van de sector.
- De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau een sociale clause te voorzien met de verbintenis om samen te werken met ondernemingen die t.o.v. het personeel de veiligheidsvoorschriften en de sociale reglementering naleven en die op hun beurt een identieke verbintenis aangaan ten overstaan van hun onderaannemers.

Zware beroepen – Bepalingen uit het IPA 2009-2010 inzake het optrekken van het huidige percentage van de lastenverlaging voor ploegen- en nachtarbeid (van 10,7% tot 15,6% van de bruto belastbare bezoldiging) :

De sector neemt de aanbevelingen inzake kwaliteit van de arbeid over van de interprofessionele sociale partners.

Daartoe nodigt hij de ondernemingen uit om een bijzondere aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een proactief personeelsbeleid dat rekening houdt met de kwaliteit van de arbeid die aan werknemers in ploegen- en nachtarbeid moet worden geboden.

Diversiteitsbeleid inzake personeel :

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau een diversiteitsbeleid te voeren inzake personeel en HR-beheer.

Hij benadrukt het belang toe te zien op de diversiteit van de werknemersploegen en vraagt aan de ondernemingen om elke vorm van discriminatie te bestrijden.

De ondernemingsraad wordt op de hoogte gebracht van de diversiteitsmaatregelen die op ondernemingsvlak genomen zijn en gaat over tot de evaluatie ervan.

HOOFDSTUK 3 – SECTORAAL SOCIAAL LUIK

Afdeling 1 – Carensdag

Vanaf 1 januari 2009, uitbetaling voor onbepaalde duur van de carensdag zoals bepaald in artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Afdeling 2 – Klein verlet

Wijziging van de CAO van 29 mei 2007 terzake afgesloten :

Het klein verlet wordt opgetrokken van 3 tot 5 dagen in geval van overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van de vader of moeder van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e).

Inwerkingtreding : datum van afsluiten van het sectoraal akkoord.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Afdeling 3 – Sectoraal minimumloon

Koppeling van het minimumloon(*) aan het gemiddelde van de loonevolutie bij alle ondernemingen van de sector.

(*) Bedrag op 01-04-2009, tegenover de spilindex 112,56 : 1.724,48 € in een stelsel van 37 uren/week, voor volledige arbeidsprestaties, inclusief alle productiepremies.

Afdeling 4 – Economische werkloosheid

De ondertekenende partijen onderschrijven de volgende interpretatie inzake de sectorale bepalingen economische werkloosheid :

Vanaf 1 januari 2009 leven de ondernemingen de overeengekomen akkoorden na, zonder het sectoraal bedrag van de toelage economische werkloosheid aan te passen ten gevolge van de tijdelijke verhoging van het RVA-percentage, zoals bepaald bij koninklijk besluit van 11 januari 2009 tot wijziging van artikel 114 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

✓

Gezien de uitzonderlijke economische omstandigheden die de staalsector kent, komen de ondertekenende partijen overeen om in het PC 104 de aanvragen vanuit de ondernemingen tot afwijkende economische werkloosheid voor een duur die kan oplopen tot 18 weken volledige schorsing van de arbeidsprestaties, goedgekeurd door de lokale representatieve instanties, gunstig te onderzoeken.

HOOFDSTUK 4 – JAARLIJKSE SECTORALE EVALUATIE

De ondertekenende partijen worden het eens over een stramien voor een voorstelling van de situatie in de staalsector, volgens de volgende periodiciteit : oktober/november 2009 – september/oktober 2010 – februari 2011.

HOOFDSTUK 5 – ARBEIDSVOORWAARDEN

Gezondheid en veiligheid op het werk, Stress op het werk, Pesten op het werk :
Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het bepalen van de oriënteringen over het vervolg van de sectorale enquête Welzijn 2008.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

HOOFDSTUK 6 – MOBILITEIT

- Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2007-2008 :
Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een paritaire opvolging van de resultaten van de ondernemingen in het kader van de driejaarlijkse federale mobiliteitsenquête.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.
- Integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen :
Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2007-2008 die voorzien dat, op sectoraal vlak, de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer van de werknemer voor zijn woon-werkverplaatsingen op 100% wordt gebracht.
- Alternatieve vervoermiddelen :
De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om het thema van de alternatieve vervoermiddelen te onderzoeken, met het oog op het ondersteunen op hun niveau van deze alternatieve vervoermiddelen voor woon-werkverplaatsingen, zoals de fiets en carpooling.
- Vervoerkosten van de werknemers ingeschakeld in de tewerkstellingscellen in het raam van de wetgeving inzake ondernemingsherstructureringen :
Vanaf het afsluiten van onderhavig sectoraal akkoord zullen de werkgevers de vervoerkosten van hun werknemers die ingeschakeld zijn in de tewerkstellingscellen, ten laste nemen volgens het tarief overeengekomen op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK 7 – DUURZAME ONTWIKKELING

De sector onderschrijft en steunt alle initiatieven terzake die op ondernemingsvlak genomen worden.

De sector moedigt de ondernemingen aan om aan de overlegorganen meer informatie te verschaffen over :

- de inzet van energie-efficiëntie,
- de evolutie van de industriële uitstoot (broeikasgassen ...),
- en het energie- en milieubeleid dat in de sector wordt gevoerd, evenals de daardoor behaalde resultaten.

HOOFDSTUK 8 – EVALUATIE

De ondertekenende partijen komen overeen om in de loop van de maand januari 2010 over te gaan tot een evaluatie betreffende de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

Een kopie van de collectieve ondernemingsakkoorden 2009-2010 zal overgemaakt worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid evenals aan de ondertekenende partijen van onderhavig akkoord.

HOOFDSTUK 9 – SOCIALE VREDE

De ondertekenende partijen verklaren dat onderhavig akkoord alle problemen inzake de bepalingen van onderhavig akkoord regelt, ongeacht de specifieke aangelegenheden die op ondernemingsvlak behandeld worden.

De werknemers- en werkgeversorganisaties, ondertekenaars van onderhavig akkoord, bevestigen hun gemeenschappelijke wil om alle conventionele bepalingen en procedures systematisch op alle niveaus toe te passen en te doen toepassen, met als doel binnen de sociale relaties voorrang te verlenen aan overleg en verzoening als middelen om geschillen op te lossen en de sociale vrede te waarborgen.

HOOFDSTUK 10 – GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf 01.01.2009 tot 31.12.2010, behalve voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE (CP n° 104)

ACCORD SECTORIEL DU 29 JUIN 2009 DANS LA SIDERURGIE - OUVRIERS - 2009-2010

CHAPITRE 1er – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont lié(e)s à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

CHAPITRE 2 - EMPLOI / FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1^{ère} – Sécurité d'emploi

1.1. Sécurité d'emploi

Reconduction pour la période 2009-2010 des engagements antérieurs :

- Les employeurs s'engagent avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée du présent accord, à faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle. Une attention particulière est réservée aux travailleurs de 45 ans et plus.
- Les parties signataires recommandent aux entreprises de réserver une préoccupation particulière à la recherche en entreprise de poste adapté pour la catégorie des travailleurs accidentés, celle des travailleurs inaptes pour des raisons médicales, celle des travailleurs peu qualifiés et celle des travailleurs âgés.
- En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, nécessité du respect des règles d'information et de concertation préalables avec les organes représentant les travailleurs au niveau des entreprises.

1.2. Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif

Reconduction pour la période 2009-2010 des engagements antérieurs :

En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, toutes les mesures pragmatiques utiles seront examinées au niveau de l'entreprise en concertation avec les représentants des travailleurs, en tenant compte tout particulièrement de la situation individuelle des travailleurs, et spécialement des travailleurs de 45 ans et plus.

1.3. Nouvelles mesures applicables aux entreprises en restructuration (loi de relance économique du 27 mars 2009 et arrêté royal du 22 avril 2009)

En cas de restructuration au sens de la réglementation, respect des obligations en matière de cellule pour l'emploi, d'accompagnement et d'outplacement, d'indemnité de reclassement. Accès à la cellule pour l'emploi et à l'offre d'outplacement en faveur des travailleurs temporaires (contrat à durée déterminée et travail intérimaire) dont le contrat n'est pas

prolongé, en raison de la restructuration, pour autant qu'ils justifient d'au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

1.4. Travail temporaire (contrat à durée déterminée et travail intérimaire)

- Le secteur recommande aux entreprises d'élaborer à leur niveau un cadre, permettant de prendre en considération, pour la fixation des conditions salariales, l'ancienneté d'un travailleur qui à l'issue d'une occupation temporaire est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée chez le même employeur.
- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau le principe de l'évaluation du travailleur temporaire après une certaine période d'occupation en vue de l'obtention de postes vacants qui seraient en adéquation avec les aptitudes du travailleur.

Section 2 – Formation professionnelle

2.1. Formation

2.1.1. Efforts supplémentaires en matière de formation :

Les présentes dispositions sont conclues dans le prolongement des engagements souscrits dans le cadre des accords sectoriels antérieurs, d'une part, et en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010, ainsi que de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 qui lui donne exécution, d'autre part.

Elles concrétisent l'objectif d'efforts supplémentaires en matière de formation par les mesures suivantes :

- Engagement sectoriel 2009-2010 en matière de taux de participation :
En exécution des dispositions légales et réglementaires précitées, l'engagement annuel du secteur en matière de taux de participation à des mesures de formation est relevé de 5 points de pourcentage (5%) en 2009 et en 2010. Ce relèvement du taux de participation à des mesures de formation est calculé en prenant comme point de départ la moyenne du taux de participation du secteur sur la période 2003 à 2008, suivant les résultats de l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») – voir infra Suivi et évaluation paritaire.
Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.
- Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation :
 - a) Les entreprises veillent à répartir de façon équitable les moyens de formation qu'elles mettent en œuvre pour répondre aux besoins de formation de toutes les catégories de travailleurs. Il est veillé dans toute la mesure du possible à ne pas interrompre le processus d'apprentissage.
 - b) Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau les besoins spécifiques propres à certains groupes cible, tels que les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, les jeunes, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins.

- c) Le secteur souligne l'intérêt des possibilités de formation ouvertes par les pouvoirs publics à l'égard des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire en raison des circonstances économiques de manière à leur permettre d'augmenter leurs compétences professionnelles, suivant les règles fixées par le comité de gestion de l'ONEm dans sa décision du 19 mars 2009.

A cet effet, il invite les employeurs et les travailleurs à mettre à profit ces opportunités de formation dans une perspective de maintien et de développement des compétences, notamment en matière de santé&sécurité des travailleurs et d'emploi.

– Plans de formation :

Les entreprises établissent à leur niveau des plans de formation, qui dressent l'aperçu des besoins de formation et les moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre.

Lors de leur élaboration, ces plans de formation sont commentés et explicités en conseil d'entreprise, qui émet un avis sur ceux-ci. Une communication régulière est prévue sur leur mise en œuvre et leur évaluation.

Le secteur met à disposition un modèle supplétif de plan de formation ainsi qu'un modèle de procédure.

– Suivi et évaluation paritaire :

Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le 2^{ème} trimestre de chaque année. La liste des personnes formées est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant les critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement. Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.

2.1.2. Attractivité du secteur et Liens avec les établissements d'enseignement

Poursuite des travaux paritaires sur une meilleure définition des profils professionnels et des besoins du secteur par rapport à l'enseignement. Clarification des fonctions.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

2.1.3. Tutorat :

Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences.

A cet effet, le secteur charge le groupe de travail paritaire d'élaborer un modèle de cadre supplétif qui prendra en considération les éléments suivants :

le profil, les bases pédagogiques, et la formation du tuteur,

la possibilité pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de tuteur,

la définition des objectifs d'apprentissage,

le temps libéré pour l'encadrement des travailleurs en apprentissage.

2.2. Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 % pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 aux mêmes conditions que dans l'accord 2007-2008 : l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

Par groupes à risque, on entend notamment les :

- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ;
- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- travailleurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite et qui doivent s'adapter à une nouvelle fonction ou installation en raison d'une réorganisation, d'une restructuration ou de l'introduction de nouvelles technologies ;
- jeunes suivant un enseignement secondaire à temps partiel ;
- chômeurs de longue durée ;
- chômeurs âgés ;
- chômeurs participant à des projets de promotion de l'emploi mis sur pied par les pouvoirs publics ;
- bénéficiaires du revenu d'intégration.

Le secteur procède à un suivi et à une évaluation paritaire de la concrétisation des conventions collectives de travail d'entreprise. A cet effet, un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord sectoriel. Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 – Carrière et équilibre vie privée et vie professionnelle

3.1. Régime dérogatoire de préavis en cas de Prépension « dégage ment »

Régime dérogatoire de préavis en cas de Prépension « dégage ment » (prépension en vue de résorber un excédent de personnel dans les entreprises), en application de l'article 61, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

Les parties signataires demandent la reconduction du régime dérogatoire de préavis (28 jours) pour une durée de 2 ans, en remplacement de l'arrêté royal du 17 août 2007 (M.B. du 3 septembre 2007) fixant dans les entreprises ressortissant à la CP 104 les délais de préavis des ouvriers âgés licenciés auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, qui vient à échéance le 30 juin 2009.

Les parties renvoient à l'application de l'article 4 de l'arrêté royal du 17 août 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (C.P. 104), pour les préavis Prépension « dégage ment » qui seront notifiés en vue d'une prise de cours après l'échéance du 30 juin 2009 et avant l'entrée en vigueur du nouvel arrêté royal reconduisant le régime dérogatoire de 28 jours :

Ancienneté du travailleur	Préavis à respecter par l'employeur
Moins de 6 mois	7 jours
de 6 mois à moins de 5 ans	28 jours
de 5 ans à moins de 10 ans	42 jours
de 10 ans à moins de 15 ans	56 jours
de 15 ans à moins de 20 ans	84 jours
de 20 ans et plus	112 jours

3.2. Prépension – Régime particulier travail de nuit 56-33-20

Reconduction pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, ayant un passé

professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

3.3. Régime de prépension à partir de 58 ans

Reconduction pour la période du 01.01.2011 au 30.06.2011 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

3.4. Régime de prépension 56-40

Instauration pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 d'un régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, suivant les conditions des conventions collectives du travail n° 92 du 20 décembre 2007 et n° 96 du 20 février 2009 conclues au sein du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Le secteur formule une recommandation aux entreprises, d'examiner favorablement à leur niveau, dans une optique non discriminatoire, les demandes qui seraient introduites pour un régime de prépension 56-40, en prenant en considération tous les éléments de la situation du travailleur et les facteurs organisationnels.

Le secteur est informé de la suite qui est réservée aux demandes. Cette information du secteur doit lui permettre de prendre connaissance des éventuelles difficultés d'application en vue de les résoudre.

3.5. Prépension à mi-temps à partir de 55 ans

Les parties signataires renvoient aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau dans quelle mesure il peut être fait suite aux demandes de prépension à mi-temps. Le secteur souligne l'intérêt d'une conciliation possible entre un savoir-faire à transmettre et un dégageant progressif du travailleur.

3.6. Crédit-temps

- Modification de la CCT du 29 mai 2007 conclue en la matière : allongement de la durée maximale du droit au niveau du secteur dans le cadre de la réduction des prestations à mi-temps :

en application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 77quinquies du 20 février 2009, la durée maximale du droit au crédit-temps dans le cadre de la réduction des prestations est portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 4 ans).

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2009.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

- Le secteur s'inscrit dans les dispositions de la CCT n° 77quinquies précitée visant à permettre, en accord avec l'employeur, le passage d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps vers une diminution de carrière à mi-temps ou de 1/5^{ème}.

3.7. Primes d'encouragement flamandes (« Vlaamse aanmoedigingspremies ») dans le cadre du crédit-temps

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau un cadre pour l'octroi des primes d'encouragement flamandes dans le cadre du crédit-temps.

3.8. Organisation et qualité du travail

Heures supplémentaires

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours aux heures supplémentaires dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

Travail intérimaire

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours au travail intérimaire dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

Sous-traitance :

- Santé & Sécurité : adaptation de la charte de sécurité&santé au travail souscrite en partenariat avec Agoria en fonction des spécificités du secteur.
- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau une clause sociale portant l'engagement de collaborer avec des entreprises qui respectent vis-à-vis du personnel les obligations de sécurité et de réglementation sociale et qui prennent elles-mêmes à leur tour un engagement identique vis-à-vis de leurs sous-traitants.

Travaux lourds - Dispositions de l'AIP 2009-2010 en matière de relèvement du pourcentage actuel de la réduction de charges sur le travail en équipes et le travail de nuit (de 10,7% à 15,6% de la rémunération imposable brute) :

Le secteur fait siennes les recommandations des partenaires sociaux interprofessionnels en matière de qualité du travail.

A cet effet, il invite les entreprises à accorder une attention particulière au développement d'une politique du personnel proactive tenant compte de la qualité du travail devant être offerte aux travailleurs travaillant en équipes et de nuit.

Politique de diversité en matière de personnel :

Le secteur recommande aux entreprises de mener à leur niveau une politique de diversité en matière de personnel et de gestion des ressources humaines.

Il souligne l'intérêt de veiller à la diversité des équipes de travailleurs et demande aux entreprises de lutter contre toute forme de discrimination.

Le conseil d'entreprise est informé des mesures de diversité qui sont prises au niveau de l'entreprise et procède à leur évaluation.

CHAPITRE 3 – SOCLE SOCIAL SECTORIEL

Section 1^{ère} – Jour de carence

A dater du 1^{er} janvier 2009, indemnisation pour une durée indéterminée du jour de carence tel que défini à l'article 52, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 2 – Petits chômages

Modification de la CCT du 29 mai 2007 conclue en la matière :

Le congé de petit chômage est porté de 3 à 5 jours en cas de décès du conjoint du travailleur ou du père ou de la mère du travailleur ou de son conjoint.

Entrée en vigueur : date de conclusion de l'accord sectoriel.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 – Salaire minimum sectoriel

Liaison du salaire minimum(*) à la moyenne de l'évolution des salaires dans l'ensemble des entreprises du secteur.

(*)Montant au 01-04-2009, en regard de l'indice-pivot 112,56 : 1.724,48 € en régime hebdomadaire de 37h, pour des prestations complètes, toutes primes de production incluses.

Section 4 – Chômage économique

Les parties signataires souscrivent à l'interprétation suivante quant aux dispositions sectorielles chômage économique :

A dater du 1^{er} janvier 2009, les entreprises appliquent les accords convenus sans imputation sur le montant sectoriel du complément chômage économique suite au relèvement temporaire du taux ONEm, tel que fixé par l'arrêté royal du 11 janvier 2009 modifiant l'article 114 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

4

Eu égard aux circonstances économiques exceptionnelles que connaît le secteur sidérurgique, les parties signataires conviennent d'examiner favorablement en CP 104, les demandes d'entreprises en matière de chômage économique dérogatoire d'une durée pouvant atteindre jusqu'à 18 semaines de suspension complète des prestations approuvées par les instances représentatives locales.

CHAPITRE 4 – EVALUATION SECTORIELLE ANNUELLE

Les parties signataires conviennent d'un canevas pour une présentation de la situation du secteur sidérurgique suivant la périodicité suivante : octobre/novembre 2009 – septembre/octobre 2010 – février 2011.

CHAPITRE 5 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Santé et sécurité au travail, Stress au travail, Harcèlement au travail :

Poursuite des travaux paritaires en vue de la détermination des orientations sur la suite de l'enquête sectorielle bien-être 2008.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

CHAPITRE 6 – MOBILITE

– Reconduction des dispositions de l'accord 2007-2008 :

Poursuite des travaux paritaires en vue d'établir un suivi paritaire des résultats des entreprises dans le cadre de l'enquête fédérale triennale en matière de mobilité.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

– Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile - travail :

Reconduction des dispositions de l'accord 2007-2008 prévoyant qu'au niveau du secteur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement du travailleur à des transports publics pour les trajets domicile – travail est portée à 100%.

– Modes de transport alternatifs :

Le secteur recommande aux entreprises d'examiner la thématique des modes de transport alternatifs, en vue de soutenir à leur niveau ces modes de transport alternatifs pour les déplacements domicile-travail, tels que le vélo et le covoiturage.

– Frais de transport des travailleurs insérés dans les cellules pour l'emploi dans le cadre de la législation en matière de restructurations d'entreprises :

A dater de la conclusion du présent accord sectoriel, les employeurs prendront en charge les frais de transport de leurs travailleurs qui sont insérés dans les cellules pour l'emploi, sur la base du tarif convenu au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE 7 – DEVELOPPEMENT DURABLE

Le secteur s'inscrit et appuie toutes les initiatives en cette matière qui sont prises au niveau des entreprises.

Le secteur encourage les entreprises à donner aux organes de concertation une information renforcée sur :

- les enjeux de l'efficacité énergétique,
- l'évolution des émissions industrielles (gaz à effet de serre ...),
- et sur la politique énergétique et environnementale suivie par le secteur ainsi que les résultats engendrés par celle-ci.

CHAPITRE 8 – EVALUATION

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation dans le courant du mois de janvier 2010 quant à l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

Une copie des accords collectifs d'entreprise 2009-2010 sera communiquée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord.

CHAPITRE 9 – PAIX SOCIALE

Les parties signataires déclarent que le présent accord règle tous les problèmes liés aux dispositions du présent accord, indépendamment des matières spécifiques traitées au niveau des entreprises.

Les organisations des travailleurs et des employeurs, signataires du présent accord, confirment leur volonté commune d'appliquer et de faire appliquer systématiquement, à tous les niveaux, toutes les dispositions et procédures conventionnelles privilégiant dans les relations sociales la concertation et la conciliation par priorité comme modes de solution des différends et comme moyens d'assurer la paix sociale.

CHAPITRE 10 – DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2009 au 31.12.2010, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.