

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

### **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 03 JUILLET 2019 INSTAURANT UN REGIME TEMPORAIRE DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A 59 ANS EN 2019 ET 2020**

#### **CHAPITRE I<sup>ER</sup> - OBJET**

Article 1<sup>er</sup>. – La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 03 juillet 2019, ainsi qu'en application de l'article 3, § 3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application de la convention collective de travail n° 132 conclue au sein du Conseil National du travail.

#### **CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION**

Art. 2. – La présente convention 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 liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

#### **CHAPITRE III – MODALITES**

Art. 3. – La présente convention fixe un cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise dont les modalités d'application doivent être négociées au niveau des entreprises pour autant qu'elles soient en mesure de l'appliquer après examen préalable de leurs possibilités économiques.

Art. 4. – La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 59 ans en 2019 et 2020 au moment de la fin du contrat, qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, dont 5 ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 ou 15 dernières années de carrière.

La condition d'âge doit être remplie durant la période de validité de la CCT.

Art. 5. – La notion de métier lourd telle qu'utilisée dans la présente convention, est celle déterminée par l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 6 – Dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Cette indemnité est calculée et attribuée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 et de ses conventions collectives modificatives conclues au sein du Conseil National du Travail.

Art. 7. – Dans la ligne de l'application en sidérurgie des régimes existants de chômage avec complément d'entreprise, pour garantir un fonctionnement correct des entreprises sur le plan technique et organisationnel, les délégations syndicales des entreprises concernées par l'application du présent régime temporaire s'engagent à coopérer aux mutations internes devant permettre le départ en chômage avec complément d'entreprise des travailleurs bénéficiaires de la présente convention. Elles s'engagent aussi à coopérer aux demandes de dispense à l'obligation de remplacement des travailleurs bénéficiaires du R.C.C. justifiées par les critères légaux.

#### **CHAPITRE IV – DUREE D'APPLICATION**

Art. 8. – La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

---

**PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)**  
**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 JULI 2019 TOT INVOERING**  
**VAN EEN TIJDELIJK STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP**  
**59 JAAR IN 2019 EN 2020**

**HOOFDSTUK I – ONDERWERP**

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord van 3 juli 2019, evenals in toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 132 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

**HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED**

Art. 2. – Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

**HOOFDSTUK III – MODALITEITEN**

Art. 3. – Onderhavige overeenkomst bepaalt een sectoraal kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvan de toepassingsmodaliteiten onderhandeld moeten worden op ondernemingsvlak, in de mate dat de ondernemingen in staat zijn dit kader toe te passen na een voorafgaand onderzoek van hun economische mogelijkheden.

Art. 4. – Onderhavige overeenkomst voert tijdelijk, volgens de hierna vermelde modaliteiten, een recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag in ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 59 jaar in 2019 en 2020 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, waarvan 5 of 7 jaar betrekking hebben op de uitoefening van een zwaar beroep gedurende de 10 of 15 laatste loopbaan jaren.

De leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de geldigheidsduur van de CAO.

Art. 5. – Het begrip “zwaar beroep” dat gebruikt wordt in onderhavig sectoraal akkoord, is het begrip zoals bepaald door artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 6. – In het raam van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage heeft de werknemer recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt berekend en toegekend overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en van zijn wijzigende collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. – In de lijn van de toepassing in de staalindustrie van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage om een correcte werking van de ondernemingen op technisch en organisatorisch vlak te waarborgen, verbinden de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen, betrokken door de toepassing van dit tijdelijk stelsel, zich ertoe om mee te werken aan de interne mutaties die het vertrek in werkloosheid met bedrijfstoelage mogelijk moeten maken voor de door onderhavige overeenkomst begunstigde werknemers. Ze verbinden zich er eveneens toe mee te werken aan de aanvragen tot vrijstelling van de vervangingsplicht van werknemers in het SWT-stelsel, die verantwoord worden door de wettelijke criteria.

#### **HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSDUUR**

Art. 8. – Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

---