

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

### ACCORD SECTORIEL DU 07 JUILLET 2023 DANS LA SIDERURGIE – OUVRIERS – 2023-2024

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup> – 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 – PRIME POUVOIR D'ACHAT

Le secteur renvoie aux entreprises la question de l'octroi éventuel de la « prime pouvoir d'achat » suivant les définitions reprises dans la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024 et l'arrêté royal du 23 avril 2023.

#### CHAPITRE 3 – EMPLOI / FORMATION PROFESSIONNELLE

##### ***Section 1<sup>ère</sup> – Sécurité d'emploi***

Reconduction pour la période 2023-2024 des engagements antérieurs :

##### 1.1. Sécurité d'emploi

- 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

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. 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. *Cadre sectoriel en matière de formation*

Compte tenu de l'adoption de la Loi du 03 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail et particulièrement du Chapitre 12 intitulé « Investir dans la formation », les parties signataires du présent accord sectoriel ont conclu, pour la période 2023-2024, un cadre sectoriel prévoyant l'exécution du Chapitre 12 précité.

Les parties signataires prévoient, par le présent accord et conformément à l'article 53,1° de la loi précitée, ce qui suit :

- 1° Un droit individuel à la formation
- 2° Ce droit s'élève pour un travailleur occupé à temps plein :
  - à 4 jours de formation par an, en 2023
  - à 5 jours de formation par an, à partir de 2024
- 3° Le nombre de jours de formation est donc augmenté d'un jour entre 2023 et 2024 afin de réaliser le droit individuel à la formation de 5 jours par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- 4° Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation sont les types de formation suivants :
  - les formations formelles
  - les formation informelles  
telles que visées à l'article 50, § 1er, a) et b) de la loi précitée
  - les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

- 5° Le secteur n'entend pas modifier par le présent accord, le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance.

Les autres modalités de concrétisation du droit individuel à la formation, dont les modalités de conversion des jours de formation en heures de formation, sont renvoyées aux entreprises.

Une convention d'exécution donnera exécution aux présentes dispositions.

Pour le surplus, les dispositions suivantes sont reconduites :

– 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 :

Compte tenu de l'adoption de la Loi du 03 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail et particulièrement du Chapitre 9 « Plans de formation », les signataires du présent accord abrogent le dispositif repris sous le point « Plans de formation » tel qu'il figurait dans l'Accord sectoriel 2021-2022 et rappellent aux partenaires sociaux locaux l'importance de la conformité des pratiques des entreprises, au prescrit légal.

– 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<sup>ème</sup> trimestre de chaque année. Cette enquête 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.

### 2.1.2. CV Formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt pour les travailleurs de disposer d'une information relative aux compétences qu'ils ont pu acquérir au travers des différentes formations suivies au cours de leur carrière professionnelle.

A cet égard, elles s'accordent sur le principe de l'introduction au sein du secteur d'un système supplétif de « C.V. formation » établissant l'inventaire des formations suivies par le travailleur durant son occupation au sein de l'entreprise.

Elles conviennent que ce document est établi une fois par année, et renvoient les autres modalités de mise en œuvre du « CV formation », au groupe de travail 'Formation professionnelle'.

Les parties signataires conviennent, dans le cadre de l'Accord sectoriel 2023-2024, de réactiver le groupe de travail ad hoc en vue d'arriver à un résultat pour le 31 décembre 2024.

### 2.1.3. Temps de formation

Le secteur recommande aux entreprises de veiller à ce que les formations suivies aient lieu durant les heures de travail.

### 2.1.4. 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.

### 2.1.5. 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 01.01.2023 au 31.12.2024 aux mêmes conditions que dans les accords précédents : 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.

Les parties signataires introduiront à l'issue de la signature du présent accord et de sa convention d'exécution portant spécifiquement sur les groupes à risque, une demande en vue d'obtenir l'accord préalable du ministre de l'Emploi tel que prévu par l'article 2, alinéas 2 et 3 de l'arrêté royal du 19 février 2013 conformément à la démarche déjà entreprise en application des accords sectoriels précédents, depuis l'accord sectoriel 2015-2016.

La convention sectorielle d'exécution du présent accord, portant spécifiquement sur les groupes à risque apportera les développements requis en vue de démontrer que le recrutement est en grande partie arrêté au sein du secteur.

Suivi et évaluation paritaire :

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.

**Section 3 – Délais de préavis**

Les parties signataires confirment l'application jusqu'au 31 décembre 2013 des délais de préavis sectoriels tels que prévus par l'accord sectoriel 2011-2012.

**Section 4 – Carrière et équilibre vie privée et vie professionnelle**

4.1. Régime de chômage avec complément d'entreprise – Régime particulier travail de nuit 60-33-20

Reconduction pour la période du 01.07.2023 au 30.06.2025 du régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 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'article 3, §1 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° 166 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire 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.

4.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise – Régime particulier longues carrières 60-40

Reconduction pour la période du 01.07.2023 au 30.06.2025 d'un régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 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 de l'article 3, §7 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° 167 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire 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 chômage avec complément d'entreprise 60-40, 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.

#### 4.3. Régime de chômage avec complément d'entreprise – Régime particulier métiers lourds – Régime résiduaire 60-35

Instauration pour la période du 01.07.2023 au 30.06.2025 d'un régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans, ayant un passé professionnel de 35 ans dont au moins 5 ou 7 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 10 ou 15 dernières années, suivant les conditions 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 CCT n° 143 du Conseil National du Travail.

La notion de métier lourd utilisée dans le présent accord sectoriel 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.

L'indemnité complémentaire 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.

#### 4.4. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 03 mai 2007, le secteur souscrit aux CCT n° 168 pour la période du 01.07.2023 au 31.12.2024 et n° 169 pour la période du 01.01.2025 au 31.12.2026 afin de permettre aux travailleurs qui sont licenciés au plus tard, respectivement, le 31.12.2024 et le 30.06.2025 de pouvoir bénéficier de la dispense de disponibilité adaptée.

#### 4.5. Dispense de remplacement

Les délégations syndicales des entreprises concernées par l'application des présents régimes temporaires de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à coopérer aux demandes de dispense à l'obligation de remplacement des travailleurs bénéficiant d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

#### 4.6. Crédit-temps

Les parties signataires confirment l'extension à 51 mois de la durée du crédit-temps avec motif de soins dont il est fait usage pour une interruption complète ou à mi-temps des prestations en application de la CCT 103ter.

#### 4.7. 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.

#### 4.8. Emplois de fin de carrière

Les parties signataires conviennent de l'instauration pour la période du 01<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 d'un cadre sectoriel d'emploi de fins de carrière en application de l'article 4, §5, 2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du Chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps et en application de la CCT n° 103 et de ses CCT modificatives.

L'exécution de ce cadre sectoriel suppose la conclusion d'une convention d'entreprise tenant compte du contexte organisationnel propre à l'entreprise.

Les parties rappellent également l'application des règles d'organisation prévues en cas d'exercice simultané du crédit-temps, par la section 4 (articles 16 et suivants) du Chapitre IV de la CCT n°103 du Conseil National du Travail.

Le présent article de l'accord sectoriel est conclu en application de la convention collective de travail n° 170 du Conseil National du Travail, fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Une convention particulière donnera exécution à cette disposition.

#### 4.9. 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 échancier 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 partenaires sociaux sectoriels s'engagent à examiner conjointement d'éventuels recours élevés au travail intérimaire dans les entreprises.

La partie la plus diligente interpelle les autres organisations sectorielles afin de demander la tenue d'une réunion en vue de cet examen conjoint.

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

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.

Travail faisable et soutenable :

Le secteur prend l'engagement de la réalisation d'un travail d'analyse approfondi de la notion de « travail faisable et soutenable » afin de développer, à terme, des formules adaptées en tenant compte des spécificités sectorielles, avec une attention particulière pour la pénibilité et les fins de carrières.

Les parties signataires soulignent leur préoccupation face à la pénibilité des métiers de la sidérurgie.

Elles s'engagent à identifier des bonnes pratiques dans des entreprises du secteur ou d'autres secteurs ou dans d'autres pays.

Les signataires conviennent de mandater un expert afin de réaliser cette mission d'identification de bonnes pratiques.

L'expert et la mission seront identifiés paritairement.

Une première réunion aura lieu au mois d'octobre 2023.

La mission devra être réalisée pour le 31 décembre 2024.

Les parties recommandent aux entreprises de porter une attention particulière à la question de la pénibilité et à la question du travail faisable.

## ***Section 5 – Non-discrimination et lutte contre les formes de racisme***

5.1. Le secteur souligne son attachement aux valeurs démocratiques et à la lutte contre toutes les formes de racisme.

5.2. Sans préjudice du cadre juridique belge en matière de non-discrimination, les entreprises s'engagent à traiter chacun des travailleurs d'une manière équitable et respectueuse.

Par conséquent, des actes discriminatoires sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de l'âge, de la religion, de l'origine ethnique, de la nationalité, du handicap ou de toute autre nature, ne sont pas tolérés.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner les possibilités d'adapter ce texte durant la période 2023-2024.



### 5.3. 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 4 – SANTE & SECURITE**

Les parties signataires de l'accord sectoriel conviennent, au regard de l'importance de la santé et de la sécurité dans l'environnement des entreprises sidérurgiques, de reprendre le texte suivant adapté en fonction du résultat des négociations en vue du présent accord, dans un texte distinct de l'accord.

Ce texte sera intégré dans le recueil des conventions sectorielles afin de souligner l'importance de ces thématiques.

Les parties signataires s'engagent, en outre, à compléter le présent chapitre en prévoyant la mise en place d'un plan d'action visant spécifiquement les problématiques de santé/sécurité en lien avec la sous-traitance.

### 4.1. Déclaration de principe

Les entreprises sidérurgiques constituent des environnements de travail spécifiques au sein desquels les personnes présentes (collaborateurs, sous-traitants, visiteurs,) sont exposées à des risques professionnels importants.

La sécurité et l'intégrité de toute personne présente sur les sites sidérurgiques sont donc primordiales. A cette fin, des règles de sécurité au travail sont mises en place dans les entreprises et font partie intégrante de leur fonctionnement.

### 4.2. Santé & sécurité et sous-traitance

*La notion de « sous-traitance » utilisée dans le présent chapitre doit être entendue comme d'application tant à la sous-traitance qu'à la « co-traitance ».*

*La notion de « chantier » doit être entendue de façon à recouvrir toute situation où une entreprise fait appel à un sous-traitant.*

### Préambule

La santé et la sécurité de tous les travailleurs occupés au sein du secteur sidérurgique constituent une préoccupation essentielle des entreprises et des organisations représentatives des travailleurs actives au sein de ce secteur.

Au cours de la négociation de l'accord sectoriel 2011-2012, les parties signataires ont souhaité élaborer un cadre de référence adapté au secteur de la sidérurgie, de bonnes pratiques en matière de santé & sécurité lors du recours à la sous-traitance. Celui-ci permettra l'adaptation de la Charte de sécurité.

L'importance de cette matière pour les partenaires sociaux a motivé les signataires à traduire leurs engagements dans le présent accord sectoriel.

Suite à quoi, les principes suivants ont été convenus :

1. La santé & la sécurité des travailleurs font partie intégrante des relations entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants.
2. Les entreprises donneuses d'ordre déclinent cette politique, par des mesures concrètes, à différentes étapes des rapports avec leurs sous-traitants.
3. Ces mesures visent à atteindre les objectifs suivants :

- a) Les critères de sélection des sous-traitants, par leurs donneurs d'ordre, tiennent compte de la façon dont les sous-traitants gèrent effectivement la santé et la sécurité au travail.

Cette prise en compte est concrétisée au travers notamment d'une systématisation du recours à une sous-traitance certifiée.

Le secteur reconnaît que la norme VCA (ou toute norme équivalente) répond de façon satisfaisante à l'objectif qualitatif de respect par la sous-traitance des règles en matière de santé & de sécurité au travail.

- b) La connaissance des règles, des consignes et des risques spécifiques relatifs à la sécurité, à l'occasion de prestations au sein des entreprises sidérurgiques (donneuses d'ordre), constitue une condition sine qua non de l'accès des travailleurs des sous-traitants au périmètre géographique des entreprises donneuses d'ordre.  
A cette fin, le secteur soutient la généralisation du système de « passeport sécurité » comme garantie de cette connaissance.

- c) Toute intervention d'un sous-traitant auprès du donneur d'ordre ne peut avoir lieu que moyennant la réalisation préalable d'une ouverture effective de chantier permettant notamment la détermination des risques liés au chantier concerné et la transmission réciproque de toutes les données nécessaires relatives à la santé & à la sécurité.  
L'information des travailleurs du sous-traitant se fait par tous les moyens utiles et au minimum, sur la base de l'analyse de risques réalisée pour ce chantier.

- d) Les entreprises donneuses d'ordre arrêtent une procédure de mise en sécurité des installations avant toute intervention des travailleurs des entreprises sous-traitantes sur lesdites installations.

- e) Les donneurs d'ordre mettent en place des outils de mesure afin de vérifier le respect, par les sous-traitants, des règles en matière de santé & sécurité lors de l'exécution du chantier.

Les modalités liées à la mise en œuvre de ces mesures sont déterminées sur la base de paramètres liés aux spécificités de chaque chantier.

- f) Toute intervention d'un sous-traitant auprès du donneur d'ordre donne lieu à la réalisation d'une clôture effective de chantier permettant notamment de collecter toutes les données portant sur le respect, par les sous-traitants, des règles en matière de santé & sécurité.

- g) Les informations liées à l'évaluation des prestations des entreprises sous-traitantes dans les domaines de santé & sécurité, recueillies par le responsable de chantier du donneur d'ordre lors de l'exécution du chantier et à sa clôture, sont transmises à tous les services du donneur d'ordre appelés à être impliqués dans les procédures de sélection de la sous-traitance en vue de la réalisation de nouveaux chantiers.

Les entreprises donneuses d'ordre tiennent compte de l'ensemble de ces informations dans l'attribution de ces nouveaux chantiers.

En cas d'évaluation négative, les entreprises donneuses d'ordre peuvent proposer une procédure de remédiation et/ou des sanctions pouvant aller jusqu'à l'exclusion du sous-traitant concerné.

- h) L'entreprise donneuse d'ordre assure un compte-rendu périodique des moyens mis en œuvre en vue de la réalisation des objectifs précités, à l'attention de son C.P.P.T.

A tout moment, les représentants au CPPT peuvent intervenir s'ils constatent un manquement à la sécurité qui peut prêter à conséquence.

- i) Les entreprises (donneuses d'ordre) favorisent la complémentarité des rôles des différents intervenants (*lire : collaborateurs internes*) impliqués dans la réalisation d'un chantier confié à un sous-traitant.

- j) Le rôle et la place des représentants syndicaux dans les différents organes d'information et de consultation doivent être respectés en fonction de leurs compétences propres tout au long des étapes de la procédure précitée.

Ils doivent être associés dès l'appel à la sous/co-traitance et recevoir toute l'information nécessaire sur l'ensemble des données relatives à la sous-traitance.

Les parties signataires du présent engagement insistent tout particulièrement sur :

- La responsabilité de tous les intervenants dont la ligne hiérarchique ;
- Le rôle des conseillers en prévention/médecins du travail ;
- L'importance de l'implication des organes de concertation dans les processus d'intervention des sous-traitants et co-traitants.

## **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 - SOCLE SOCIAL SECTORIEL**

### ***Section 1<sup>ère</sup> – Petits chômages***

Les parties signataires adapteront la CCT à durée indéterminée du 29 juin 2009 relative au maintien du salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (petits chômages) afin de tenir compte des références légales des régimes du congé de naissance, du congé d'adoption et du congé parental d'accueil ainsi que de la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil.

Pour l'application de cette convention, les parties signataires conviennent que la signature, par le travailleur, d'une convention de cohabitation légale donne droit à un jour d'absence du travail moyennant maintien de la rémunération normale.

Par ailleurs, elles rappellent que la convention doit être appliquée en tenant compte de la portée de l'arrêté royal du 28 août 1963 dont notamment l'article 4 de l'arrêté prévoyant certaines assimilations.

Elles rappellent également l'article 6 de la convention du 29 juin 2009 précitée prévoyant que la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement (cf. article 1475 du Code civil), est assimilée au conjoint du travailleur.

Il est explicitement convenu que s'agissant des cas particuliers suivants :

- du décès d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint ou d'un enfant du partenaire cohabitant ;
- du décès du conjoint du travailleur ou du partenaire cohabitant du travailleur,

les 5 jours prévus par la CCT précitée, sont maintenus, portant le total, dans ces cas particuliers, à 12 jours.

### ***Section 2 – Salaire minimum sectoriel***

Les parties signataires conviennent d'une réévaluation du salaire minimum sectoriel en vue de maintenir l'attractivité du secteur.

Les parties signataires ont procédé à cette évaluation au début de l'année 2022.

### ***Section 3 – Chômage économique***

Les parties signataires souscrivent à l'interprétation suivante quant aux dispositions sectorielles relatives au régime de chômage temporaire pour raisons économiques :

les entreprises appliquent les accords convenus sans imputation sur le montant du complément sectoriel au chômage économique (régime sectoriel de garantie de revenus en cas de chômage temporaire pour raisons économiques), suite aux relèvements des taux ONEm.

Eu égard aux circonstances économiques propres au secteur sidérurgique qui n'a toujours pas retrouvé son niveau d'activité antérieur à la crise déclenchée à la mi-2008, les parties signataires conviennent d'examiner avec la plus grande attention 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.

#### **Section 4 – Chômage temporaire pour cause de force majeure**

Le secteur formule une recommandation aux entreprises d'examiner au cas par cas, à leur niveau, les circonstances et conséquences en toutes matières liées à la survenance d'événements imprévisibles à caractère technique – tel le cas de l'incendie causant des dommages aux installations et ayant entraîné une inactivité temporaire et exceptionnelle –, afin de trouver par la voie de la concertation au niveau de l'entreprise concernée, une réponse appropriée.

#### **CHAPITRE 7 – PENSIONS COMPLEMENTAIRES**

Les organisations sectorielles rappellent aux partenaires sociaux des entreprises la nécessité et l'urgence d'entreprendre l'harmonisation des régimes de pension complémentaire compte tenu des échéances prévues par la réglementation dont la « cut-off » date du 31 décembre 2029.

Pour le surplus, le secteur souscrit au Cadre d'accords conclu par les partenaires sociaux intersectoriels en avril 2023.

#### **CHAPITRE 8 – GARANTIES SYNDICALES**

Les parties signataires confirment les niveaux des fractions inconditionnelle et conditionnelle tels que prévus en application de la convention collective de travail du 12 juillet 2011 portant modification de la CCT du 14 mai 1971 concernant les garanties syndicales et de son règlement d'application.

#### **CHAPITRE 9 – SITUATION SECTORIELLE**

La situation socio-économique a été commentée au cours de l'année 2022.

Les parties signataires conviennent d'une nouvelle présentation de la situation du secteur sidérurgique au courant des années 2023 et 2024.

#### **CHAPITRE 10 – MOBILITE**

Les parties signataires soulignent les enjeux cruciaux de la mobilité pour les entreprises et leurs travailleurs et mesurent l'importance de thème impliquant une pluralité d'acteurs dont des acteurs institutionnels de différents niveaux de pouvoir.

Elles constatent l'évolution des discussions entre partenaires sociaux interprofessionnels en matière de mobilité et entendent tenir compte de certains principes convenus par ces partenaires sociaux interprofessionnels.

Elles conviennent dès lors de ce qui suit :

- Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile-travail :  
Reconduction des dispositions de l'accord précédant 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%.

Pour autant que de besoin, les parties signataires confirment l'application de la CCT 19/9 dont le remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics, pour les distances inférieures à 5 kilomètres.

– 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.

De façon plus spécifique concernant le vélo, le secteur rappelle l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n°164 du Conseil National du Travail concernant l'intervention de l'employeur pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur entre son domicile et son lieu de travail.

A cet égard, le secteur rappelle que cette convention a pour objet de régler les conditions d'octroi, le montant et les modalités de l'intervention de l'employeur pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur entre son domicile et son lieu de travail.

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

Les employeurs prennent 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.

– Reconduction des dispositions de l'accord 2009-2010 :

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.

## **CHAPITRE 11 – DEVELOPPEMENT DURABLE**

### **Section 1<sup>ère</sup> – Politique énergétique**

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.

### **Section 2 – Accord de branche**

Le secteur formule une recommandation aux entreprises de fournir à leur conseil d'entreprise les renseignements relatifs au rapport annuel établi en lien avec l'Accord de branche.

## **CHAPITRE 12 – ATTRACTIVITE**

Afin de soutenir l'emploi dans le secteur, un certain nombre d'actions sont mises en place afin d'augmenter son attractivité. Celles-ci portent sur des thèmes tels que la politique climatique, le fair trade, la recherche et le développement, l'innovation, ...

## **CHAPITRE 13 – EVALUATION**

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation, au 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2024, de l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

## **CHAPITRE 14 – RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - GROUPES DE TRAVAIL**

Les parties signataires conviennent d'examiner certains thèmes spécifiques dans des groupes de travail ad hoc :

- d'une part, un groupe de travail chargé d'examiner les conséquences, au niveau sectoriel, de l'harmonisation des statuts ;
- d'autre part, un groupe de travail consacré à la pénibilité et à la transformation (digitalisation) du travail. Le champ de fonctionnement de ce groupe de travail est étendu à plusieurs autres thématiques telles que le travail faisable ou soutenable, la santé au travail et l'allongement des carrières ainsi que la robotisation.

Les discussions de ce groupe de travail devront être menées en visant à favoriser une plus grande attractivité et durabilité du secteur.

Les parties signataires conviennent d'entamer les discussions en 2023. Une invitation sera envoyée.

Enfin, les parties signataires conviennent également de l'ouverture de discussions sectorielles sur les pratiques des entreprises en matière de recours au travail intérimaire ou autres formes contractuelles spécifiques ainsi qu'aux évolutions structurelles des entreprises.

Les parties ont constaté les avancées du groupe de travail consacré à l'examen de l'harmonisation des statuts et conviennent de poursuivre les travaux de ce groupe de travail à brève échéance après la signature du présent accord et de ses conventions d'exécution.

Les parties conviennent également de poursuivre les travaux de ce groupe de travail conjointement avec les organisations syndicales de la commission paritaire n°210.

## **CHAPITRE 15 – 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 16 – DUREE DE VALIDITE**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024, sauf pour les éventuelles dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application à savoir les dispositions reprises sous la section 4 du Chapitre 3 (régimes de R.C.C. et crédit-temps de fin de carrière).

---



## PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)

### SECTORAAL AKKOORD VAN 7 JULI 2023 IN DE STAALINDUSTRIE – ARBEIDERS – 2023-2024

#### HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED

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 werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

#### HOOFDSTUK 2 – KOOPKRACHTPREMIE

De sector verwijst naar de ondernemingen de kwestie van de eventuele toekenning van de "koopkrachtpremie" overeenkomstig de definities vermeld in de wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024 en het koninklijk besluit van 23 april 2023.

#### HOOFDSTUK 3 – WERKGELEGENHEID / BEROEPSOPLEIDING

##### *Afdeling 1 – Werkzekerheid*

Verlenging voor de periode 2023-2024 van de vroegere verbintenissen :

##### 1.1. Werkzekerheid

- 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

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. Maatregelen van toepassing op 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. Opleiding

#### 2.1.1. *Sectoraal kader inzake opleiding*

Rekening houdend met de goedkeuring van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en in het bijzonder Hoofdstuk 12 "Investeren in opleiding", hebben de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord voor de periode 2023-2024 een sectoraal kader afgesloten tot uitvoering van bovenvermeld Hoofdstuk 12.

De ondertekenende partijen voorzien, via onderhavig akkoord en in overeenstemming met artikel 53,1° van bovenvermelde wet, wat volgt :

- 1° Een individueel opleidingsrecht
- 2° Dit recht bedraagt voor een voltijds tewerkgestelde werknemer :
  - 4 opleidingsdagen per jaar, in 2023
  - 5 opleidingsdagen per jaar, vanaf 2024
- 3° Het aantal opleidingsdagen wordt dus verhoogd met een dag tussen 2023 en 2024 teneinde het individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren.
- 4° De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen, zijn de volgende soorten opleidingen :
  - de formele opleidingen
  - de informele opleidingen  
zoals beoogd in artikel 50, § 1, a) en b) van bovenvermelde wet
  - de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake welzijn, zoals bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- 5° De sector wil met onderhavig akkoord het aantal opleidingsdagen dat toegekend wordt in het kader van het groeipad, niet wijzigen.

De overige modaliteiten tot concretisering van het individueel opleidingsrecht, waaronder de modaliteiten voor het omzetten van opleidingsdagen in opleidingsuren, worden verwezen naar de ondernemingen.

Een uitvoeringsovereenkomst zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Voor het overige worden volgende bepalingen verlengd :

- 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 erop 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 opleidingsopportuniteiten te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de bekwaamheden, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

- Opleidingsplannen :

Rekening houdend met de goedkeuring van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en in het bijzonder met Hoofdstuk 9 "Opleidingsplannen", trekken de ondertekenaars van onderhavig akkoord de regeling in vermeld onder het punt "Opleidingsplannen" zoals het was opgenomen in het Sectoraal akkoord 2021-2022 en herinneren de lokale sociale partners aan het belang van de overeenstemming van de ondernemingspraktijken met de wettelijke vereisten.

- 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<sup>de</sup> kwartaal opgestart wordt. Deze enquête 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.

### 2.1.2. OpleidingsCV

De ondertekenende partijen benadrukken het belang voor de werknemers om te beschikken over informatie inzake de bekwaamheden die ze hebben kunnen verwerven via de verschillende gevolgde opleidingen in de loop van hun beroepsloopbaan.

Daartoe komen ze tot overeenstemming over het principe van de invoering binnen de sector van een suppletief stelsel van "opleidingsCV" dat een inventaris opmaakt van de door de werknemer gevolgde opleidingen tijdens zijn tewerkstelling binnen de onderneming.

Ze komen overeen dat dit document éénmaal per jaar opgesteld wordt, en ze verwijzen de overige modaliteiten tot inwerkingstelling van het "opleidingsCV" naar een werkgroep 'Beroepsopleiding'.

De ondertekenende partijen komen overeen om in het kader van het Sectoraal akkoord 2023-2024 de ad hoc-werkgroep te reactiveren met het oog op het bereiken van een resultaat tegen 31 december 2024.

### 2.1.3. Opleidingstijd

De sector doet aan de ondernemingen de aanbeveling om erop toe te zien dat de gevolgde opleidingen plaatsvinden tijdens de werkuren.

### 2.1.4. 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.

### 2.1.5. Mentorschap

De sector benadrukt het belang van het mentorschap 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 mentor,
- de mogelijkheid voor oudere werknemers om de rol van mentor 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 1 januari 2023 tot 31 december 2024, volgens dezelfde voorwaarden als in de vorige akkoorden : 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 arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak.

De ondertekenende partijen zullen na de ondertekening van onderhavig akkoord en zijn uitvoeringsovereenkomst, specifiek met betrekking tot de risicogroepen, een aanvraag indienen met het oog op het bekomen van de voorafgaande goedkeuring van de minister van Werk, zoals voorzien door artikel 2, alinea's 2 en 3 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 overeenkomstig de reeds ondernomen demarche in toepassing van de vorige sectorale akkoorden, sinds het sectoraal akkoord 2015-2016.

De sectorale uitvoeringsovereenkomst van onderhavig akkoord, die specifiek betrekking heeft op de risicogroepen, zal de vereiste ontwikkelingen aanvoeren om aan te tonen dat de aanwerving binnen de sector grotendeels stopgezet is.

Opvolging en paritaire evaluatie :

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.

### ***Afdeling 3 – Opzegtermijnen***

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing tot 31 december 2013 van de sectorale opzegtermijnen zoals voorzien door het sectoraal akkoord 2011-2012.

### ***Afdeling 4 – Loopbaan en evenwicht privé- en beroepsleven***

#### **4.1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Bijzonder stelsel nachtarbeid 60-33-20**

Verlenging voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van het sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 60 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, volgens de voorwaarden van artikel 3, §1 uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding 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.

#### **4.2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Bijzonder stelsel lange loopbanen 60-40**

Verlenging voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 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 artikel 3, §7 uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding 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.

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau de aanvragen die ingediend zouden worden voor een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 60-40 – 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 mogelijk maken om kennis te nemen van eventuele toepassingsmoeilijkheden met het oog op het oplossen ervan.

#### 4.3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Bijzonder stelsel zware beroepen – Overblijvend stelsel 60-35

Invoering voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar oud met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan minstens 5 of 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de 10 of 15 laatste jaren, volgens de voorwaarden 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 CAO nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad

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.

De aanvullende vergoeding 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.

#### 4.4. Vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid

In toepassing van artikel 22, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 onderschrijft de sector de CAO's nr. 168, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, en nr. 169, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026 om de werknemers die, respectievelijk, uiterlijk op 31 december 2024 en op 30 juni 2025 ontslagen worden, de mogelijkheid te bieden te kunnen genieten van de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

#### 4.5. Vrijstelling van vervanging

De vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen betrokken door de toepassing van onderhavige tijdelijke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag verbinden zich ertoe mee te werken aan de aanvragen tot vrijstelling van de vervangingsplicht van werknemers die van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag genieten.

#### 4.6. Tijdskrediet

De ondertekenende partijen bevestigen de uitbreiding tot 51 maanden van de duur van het tijdskrediet met motief 'zorgen' waarvan gebruik gemaakt wordt voor een voltijdse of halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties in toepassing van CAO nr. 103ter.

#### 4.7. 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.

#### 4.8. Landingsbanen

De ondertekenende partijen zijn het eens over de invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een sectoraal kader van landingsbanen in toepassing van artikel 4, §5, 2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van Hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werk en kwaliteit van het leven aangaande het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en in toepassing van CAO nr. 103 en van zijn wijzigende CAO's.

De uitvoering van dit sectoraal kader veronderstelt het afsluiten van een ondernemingsovereenkomst, rekening houdend met de organisatorische context eigen aan de onderneming.

De partijen herhalen eveneens de toepassing van de organisatorische regels voorzien in geval van gelijktijdige uitoefening van het tijdskrediet door afdeling 4 (artikel 16 en volgende) van Hoofdstuk IV van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad.

Onderhavig artikel van het sectoraal akkoord wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad, waarin voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 het interprofessioneel kader wordt vastgelegd voor de aanpassing tot 55 jaar van de leeftijdsgrens betreffende de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Een bijzondere overeenkomst zal deze bepaling tot uitvoering brengen.

#### 4.9. 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 sectorale sociale partners verbinden zich ertoe om eventueel veelvuldig beroep op uitzendarbeid in de ondernemingen samen te onderzoeken.

De meest gereede partij roept de andere sectororganisaties op om een vergadering aan te vragen met het oog op dit gezamenlijk onderzoek.

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

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 de sector de ondernemingen uit om 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.

Werkbaar en wendbaar werk :

De sector gaat de verbintenis aan om een grondige analyse op te maken van het begrip “werkbaar en wendbaar werk” teneinde op termijn aangepaste formules te ontwikkelen, rekening houdend met de sectorale specifieke kenmerken, met bijzondere aandacht voor belastend werk en landingsbanen (eindeloopbaan).

De ondertekenende partijen benadrukken hun bekommernis ten overstaan van het belastend karakter van de beroepen in de staalindustrie.

Ze verbinden zich ertoe om goede praktijken te identificeren in de ondernemingen van de sector of van andere sectoren, ofwel in andere landen.

De ondertekenaars komen overeen een expert aan te stellen om deze opdracht van identificatie van goede praktijken uit te voeren.

De expert en de opdracht zullen paritair bepaald worden.

Een eerste vergadering zal plaatsvinden in de maand oktober 2023.

De opdracht moet voltooid zijn tegen 31 december 2024.

De partijen doen aan de ondernemingen de aanbeveling om bijzondere aandacht te besteden aan de kwestie van het belastend werk en de kwestie van werkbaar werk.

## ***Afdeling 5 – Niet-discriminatie en bestrijding van alle vormen van racisme***

5.1. De sector benadrukt zijn inzet voor democratische waarden en de bestrijding van alle vormen van racisme.

5.2. Onverminderd het Belgisch wettelijk kader inzake niet-discriminatie, verbinden de ondernemingen zich ertoe om ieder van de werknemers eerlijk en met respect te behandelen.

Bijgevolg worden discriminerende handelingen op grond van ras, huidskleur, geslacht, leeftijd, religie, etnische afkomst, nationaliteit, invaliditeit of enige andere reden niet geduld.

De sociale partners verbinden zich ertoe de mogelijkheden tot aanpassing van deze tekst te onderzoeken tijdens de periode 2023-2024.



### 5.3. 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 4 – GEZONDHEID & VEILIGHEID**

De ondertekenende partijen van het sectoraal akkoord komen overeen om, gelet op het belang van gezondheid en veiligheid in de omgeving van de staalondernemingen, de volgende tekst, aangepast overeenkomstig het resultaat van de onderhandelingen met het oog op onderhavig akkoord, in een aparte tekst afzonderlijk van het akkoord op te nemen.

Deze tekst zal geïntegreerd worden in de bundel van sectorale overeenkomsten teneinde het belang van deze thema's te benadrukken.

De ondertekenende partijen verbinden zich er bovendien toe om onderhavig hoofdstuk aan te vullen met de invoering van een actieplan dat specifiek gericht is op de gezondheids- en veiligheidsproblematiek in verband met onderaanneming.

### 4.1. Beginselverklaring

De staalondernemingen zijn specifieke arbeidsomgevingen waarin de aanwezige personen (medewerkers, onderaannemers, bezoekers, ...) blootstaan aan aanzienlijke beroepsrisico's.

De veiligheid en integriteit van elke persoon, aanwezig in de staalvestigingen, zijn dan ook van het allergrootste belang. Daartoe worden veiligheidsregels op de werkplek in de ondernemingen ingevoerd die integraal deel uitmaken van hun werking.

### 4.2. Gezondheid & Veiligheid en onderaanneming

*Het begrip "onderaanneming" dat gebruikt wordt in dit hoofdstuk, moet begrepen worden als van toepassing zowel op onderaanneming als op "contracting".*

*Het begrip "werf" moet zodanig opgevat worden dat het elke situatie omvat waarin een onderneming beroep doet op een onderaannemer.*

### Inleiding

De gezondheid en veiligheid van alle werknemers, tewerkgesteld binnen de staalsector, zijn een hoofdbekommernis voor de ondernemingen en de representatieve werknemersorganisaties actief binnen deze sector.

Tijdens de onderhandeling van het sectoraal akkoord 2011-2012 hebben de ondertekenende partijen de wens geuit om een referentiekader, aangepast aan de staalsector, van goede praktijken inzake gezondheid & veiligheid bij beroep op onderaanneming uit te werken. Dit kader laat toe om het Veiligheidscharter aan te passen.

Het belang van deze materie voor de sociale partners heeft de ondertekenaars gemotiveerd om hun verbintenissen om te zetten in onderhavig sectoraal akkoord.

Ten gevolge hiervan werden de volgende principes overeengekomen :

1. De gezondheid & veiligheid van de werknemers maken integraal deel uit van de contacten tussen de opdrachtgevers en hun onderaannemers.
2. De opdrachtgevende ondernemingen passen dit beleid toe, via concrete maatregelen, in verschillende fasen van de contacten met hun onderaannemers.
3. Deze maatregelen beogen het bereiken van volgende doelstellingen :

- a. De selectiecriteria van de onderaannemers door hun opdrachtgevers houden rekening met de wijze waarop de onderaannemers de gezondheid en veiligheid op het werk daadwerkelijk aanpakken.

Deze in aanmerkingneming wordt geconcretiseerd, meer bepaald via een systematisering van het beroep op gecertificeerde onderaanneming.

De sector erkent dat de VCA-norm (of elke gelijkwaardige norm) op toereikende wijze beantwoordt aan de kwaliteitsdoelstelling van naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid op het werk.

- b. De kennis van de regels, van de voorschriften en van de specifieke risico's met betrekking tot veiligheid bij het uitvoeren van prestaties binnen de staalondernemingen (opdrachtgevers) is een conditio sine qua non voor de toegang van de werknemers van de onderaannemers tot de geografische perimetre van de opdrachtgevende ondernemingen.  
Daartoe steunt de sector de veralgemening van het systeem van het "veiligheidspaspoort" als waarborg voor deze kennis.

- c. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever mag slechts plaatsvinden mits de voorafgaande uitvoering van een effectieve werfopening die het onder meer mogelijk maakt om de risico's verbonden aan de betrokken werf te bepalen en alle noodzakelijke gegevens inzake gezondheid & veiligheid wederzijds uit te wisselen.

Het informeren van de werknemers van de onderaannemer gebeurt met alle nuttige middelen en minimum op basis van de voor deze werf opgemaakte risicoanalyse.

- d. De opdrachtgevende ondernemingen bepalen een procedure tot veiligstelling van de installaties, alvorens elke interventie van werknemers van de onderaannemers plaatsvindt in deze installaties.

- e. De opdrachtgevers installeren meetinstrumenten voor het verifiëren van de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid bij de uitvoering van de werf.

De modaliteiten, gekoppeld aan de inwerkingstelling van deze maatregelen, zijn vastgesteld op basis van parameters gelinkt aan de specifieke kenmerken van elke werf.

- f. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever geeft aanleiding tot het uitvoeren van een effectieve sluiting van de werf die het mogelijk maakt alle gegevens te verzamelen aangaande de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid.

- g. De inlichtingen betreffende de evaluatie van de prestaties van de onderaannemers op gebied van gezondheid & veiligheid, gebundeld door de werfverantwoordelijke van de opdrachtgever bij de uitvoering van de werf en de sluiting ervan, worden overgemaakt aan alle diensten van de opdrachtgever die betrokken zijn in de selectieprocedures van de onderaanneming met het oog op het realiseren van nieuwe werven.

De opdrachtgevende ondernemingen houden rekening met al deze informatie, met het oog op de toekenning van deze nieuwe werven.

Bij een negatieve evaluatie kunnen de opdrachtgevende ondernemingen een remediëringsprocedure en/of sancties voorstellen, die kunnen gaan tot de uitsluiting van de betrokken onderaannemer.

- h. De opdrachtgevende onderneming zorgt voor een regelmatig verslag van de middelen die aangewend worden voor het verwezenlijken van bovenvermelde doelstellingen, dit ter attentie van zijn Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Op elk moment kunnen de vertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk tussenkomen wanneer een tekortkoming inzake veiligheid met potentiële gevolgen vastgesteld wordt.

- i. De ondernemingen (opdrachtgevers) begunstigen de complementariteit van de rollen van de verschillende tussenkomende partijen (*lees: interne medewerkers*) die betrokken zijn bij het verwezenlijken van een werf die toevertrouwd is aan een onderaannemer.

- j. De rol en de plaats van de vakbondsvertegenwoordigers in de verschillende informatie- en consultatieorganen moeten in functie van hun respectieve bevoegdheden gerespecteerd worden tijdens alle etappes van de bovengenoemde procedure.

Ze moeten betrokken worden vanaf het moment dat beroep wordt gedaan op onderaanneming/contracting en alle noodzakelijke informatie ontvangen over de gegevens met betrekking tot de onderaanneming.

De ondertekenende partijen van onderhavige verbintenis dringen in het bijzonder aan op :

- De verantwoordelijkheid van alle betrokkenen, inclusief de hiërarchische lijn ;
- De rol van de preventieadviseurs/arbeidsgeneesheren ;
- Het belang van de betrokkenheid van de overlegorganen bij de interventieprocessen van de onderaannemers en medecontractanten.

## **HOOFDSTUK 5 – ARBEIDSVORWAARDEN**

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 – SECTORAAL SOCIAAL LUIK**

### ***Afdeling 1 – Klein verlet***

De ondertekenende partijen zullen de CAO van onbepaalde duur van 29 juni 2009 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (klein verlet) aanpassen om rekening te houden met de wettelijke verwijzingen van de stelsels van geboorteverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof, evenals met de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof.

Voor de toepassing van deze overeenkomst komen de ondertekenende partijen overeen dat de ondertekening, door de werknemer, van een wettelijk samenlevingscontract recht geeft op een dag afwezigheid van het werk met behoud van het normale loon.

Bovendien herinneren ze eraan dat de overeenkomst toegepast moet worden rekening houdend met de draagwijdte van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, waaronder met name artikel 4 van het besluit dat een aantal gelijkstellingen voorziet.

Tevens herhalen ze artikel 6 van bovenvermelde overeenkomst van 29 juni 2009 dat voorziet dat de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont (cf. artikel 1475 van het Burgerlijk Wetboek), gelijkgesteld wordt met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat in de volgende specifieke gevallen :

- overlijden van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van een kind van de samenwonende partner van de werknemer;
- overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer,

de 5 dagen voorzien in de bovenvermelde CAO gehandhaafd blijven, wat het totaal, in deze specifieke gevallen, op 12 dagen brengt.

### ***Afdeling 2 – Sectoraal minimumloon***

De ondertekenende partijen worden het eens over een herwaardering van het sectoraal minimumloon met het oog op het handhaven van de attractiviteit van de sector.

De ondertekenende partijen hebben deze herwaardering begin 2022 uitgevoerd.

### ***Afdeling 3 – Economische werkloosheid***

De ondertekenende partijen onderschrijven de volgende interpretatie inzake de sectorale bepalingen betreffende het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen :

de ondernemingen leven de overeengekomen akkoorden na, zonder het sectoraal bedrag van de toelage economische werkloosheid aan te passen (sectoraal stelsel gewaarborgd inkomen in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen), ten gevolge van de verhogingen van de RVA-percentages.

Gezien de economische omstandigheden eigen aan de staalsector die nog steeds zijn activiteitpeil van voor de crisis die medio 2008 van start ging, niet bereikt heeft, 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, met bijzondere aandacht te onderzoeken.

#### ***Afdeling 4 – Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht***

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om geval per geval, op hun niveau, de omstandigheden en gevolgen op alle vlakken te onderzoeken, verbonden aan het zich voordoen van onvoorzienbare gebeurtenissen van technische aard – zoals de brand die schade heeft berokkend aan de installaties en een tijdelijke en uitzonderlijke inactiviteit met zich meebracht –, teneinde hierop een geschikt antwoord te vinden via overleg op het niveau van de betrokken onderneming.

#### **HOOFDSTUK 7 – AANVULLENDE PENSIOENEN**

De sectororganisaties herinneren de sociale partners van de ondernemingen aan de noodzaak en de dringendheid om de aanvullende pensioenstelsels te harmoniseren rekening houdend met de termijnen die door de reglementering voorzien zijn, waaronder de “cut-off” datum van 31 december 2029.

Voor het overige onderschrijft de sector het Afsprakenkader dat in april 2023 afgesloten werd door de intersectorale sociale partners.

#### **HOOFDSTUK 8 – SYNDICALE WAARBORGEN**

De ondertekenende partijen bevestigen de niveaus van de onvoorwaardelijke en voorwaardelijke gedeelten, zoals voorzien in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2011 houdende wijziging van de CAO van 14 mei 1971 betreffende de syndicale waarborgen en zijn toepassingsregeling.

#### **HOOFDSTUK 9 – SECTORALE SITUATIE**

De socio-economische situatie werd becommentarieerd in de loop van 2022.

De ondertekenende partijen worden het eens over een nieuwe voorstelling van de situatie in de staalsector in de loop van de jaren 2023 en 2024.

#### **HOOFDSTUK 10 – MOBILITEIT**

De ondertekenende partijen benadrukken de cruciale mobiliteitsuitdagingen voor de ondernemingen en hun werknemers en meten het belang van dit thema waarbij tal van actoren betrokken zijn, waaronder institutionele actoren uit verschillende bevoegdheidsniveaus.

Ze nemen nota van de evolutie van de besprekingen tussen de interprofessionele sociale partners inzake mobiliteit en zijn van plan om rekening te houden met een aantal principes die door deze interprofessionele sociale partners werden overeengekomen.

Bijgevolg worden ze het eens over het volgende :

- Integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen :  
Verlenging van de bepalingen van het vorige akkoord 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.

Indien nodig, bevestigen de ondertekenende partijen de toepassing van de CAO 19/9 waarvan de integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer, voor afstanden korter dan 5 kilometer.

- 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.
- Wat meer bepaald het fietsgebruik betreft, wijst de sector op de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 164 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de tegemoetkoming van de werkgever voor de verplaatsingen per fiets van de werknemer tussen zijn woonplaats en zijn plaats van tewerkstelling.  
In dit verband herinnert de sector eraan dat deze overeenkomst tot doel heeft de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de modaliteiten te regelen van de werkgeversverzekering voor de verplaatsingen die de werknemer per fiets maakt tussen zijn woonplaats en zijn arbeidsplaats.
- Vervoerkosten van de werknemers ingeschakeld in de tewerkstellingscellen in het raam van de wetgeving inzake ondernemingsherstructurerings :  
De werkgevers nemen de vervoerkosten van hun werknemers die ingeschakeld zijn in de tewerkstellingscellen, ten laste volgens het tarief overeengekomen op ondernemingsvlak.
- Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2009-2010 :  
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.

## **HOOFDSTUK 11 – DUURZAME ONTWIKKELING**

### ***Afdeling 1 – Energiebeleid***

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.

### ***Afdeling 2 – Convenant***

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om aan hun ondernemingsraad de inlichtingen te verschaffen inzake het jaarverslag dat opgesteld wordt in samenhang met het Convenant.

## **HOOFDSTUK 12 – ATTRACTIVITEIT**

Om het werken in de sector te ondersteunen worden een aantal acties opgezet om de attractiviteit te verhogen. Deze omvatten thema's als klimaatpolitiek, fair trade, onderzoek en ontwikkeling, innovatie...

## **HOOFDSTUK 13 – EVALUATIE**

De ondertekenende partijen komen overeen om in het 3<sup>de</sup> kwartaal van het jaar 2024 over te gaan tot een evaluatie van de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

## **HOOFDSTUK 14 – VERSTERKING VAN DE SOCIALE DIALOOG – WERKGROEPEN**

De ondertekenende partijen komen overeen om bepaalde specifieke thema's te onderzoeken binnen ad hoc werkgroepen :

- enerzijds, een werkgroep belast met het onderzoek van de gevolgen, op sectoraal niveau, van de harmonisatie van de statuten ;
- anderzijds een werkgroep gewijd aan "belastend" werk en aan de transformatie (digitalisering) van het werk. Het werkgebied van deze werkgroep is uitgebreid tot verscheidene andere thema's zoals werkbaar of duurzaam werk, de gezondheid op het werk en de verlenging van de loopbanen, evenals de robotisering.

De besprekingen van deze werkgroep zullen gevoerd moeten worden met het oog op het bevorderen van een grotere aantrekkelijkheid en duurzaamheid van de sector.

De ondertekenende partijen komen overeen om de besprekingen aan te vatten in 2023. Er zal een uitnodiging verstuurd worden.

Tenslotte worden de ondertekenende partijen het eveneens eens over het starten van de sectorale besprekingen aangaande de ondernemingspraktijken op gebied van het beroep op uitzendarbeid of andere specifieke contractvormen, evenals inzake de structurele ontwikkelingen van de ondernemingen.

De partijen hebben de vorderingen vastgesteld van de werkgroep gewijd aan het onderzoek naar de harmonisering van de statuten en komen overeen om op korte termijn na de ondertekening van onderhavig akkoord en zijn uitvoeringsovereenkomsten de werkzaamheden van deze werkgroep verder te zetten.

De partijen komen eveneens overeen om de werkzaamheden van deze werkgroep samen met de vakbondsorganisaties van het Paritair Comité nr. 210 verder te zetten.

## **HOOFDSTUK 15 – 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 16 – GELDIGHEIDSDUUR**

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2024, behalve voor de eventuele specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien, namelijk de bepalingen die vermeld worden onder Afdeling 4 van Hoofdstuk 3 (SWT-stelsels en tijdskrediet landingsbanen).

---