

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

### COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023 BETREFFENDE DE OPLEIDING VAN DE WERKNEMERS

#### HOOFDSTUK I – ONDERWERP

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2023-2024, afgesloten op 7 juli 2023.

Ze voert Hoofdstuk 12 van de Wet van 3 oktober 2022 uit houdende diverse arbeidsbepalingen.

#### 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 – WETTELIJK KADER INZAKE DE OPLEIDING VAN DE WERKNEMERS

Art. 3. – De partijen nemen akte van de intrekking van het luik opleiding in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

##### ***Afdeling 1. – Individueel opleidingsrecht***

Art. 4. §1. – Onderhavige overeenkomst erkent het individueel opleidingsrecht voor de werknemers.

§2. – Dit individueel opleidingsrecht bedraagt 4 opleidingsdagen in 2023 voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

§3. – Dit individueel opleidingsrecht bedraagt 5 opleidingsdagen vanaf 2024 voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

##### ***Afdeling 2. – Groeipad***

Art. 5. – Het groeipad bestaat uit de verhoging met één dag tussen 2023 en 2024.

Art. 6. – De 5 dagen opleiding zijn dus bereikt vanaf 2024.

### ***Afdeling 3. – Opleidingen die in aanmerking worden genomen voor het bepalen van het aantal dagen opleiding***

Art. 7. – De opleidingen die in aanmerking worden genomen voor het bepalen van het aantal individuele opleidingsdagen, 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.

### ***Afdeling 4***

Art. 8. – De overige modaliteiten tot concretisering van het individueel opleidingsrecht, waaronder de modaliteiten voor het omzetten van opleidingsdagen in opleidingsuren, worden verwezen naar de ondernemingen.

### ***Afdeling 5. – Verdeling van de opleidingsinspanningen en eerlijke toegang tot opleiding***

Art. 9. §1. – 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.

§2. – 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.

§3. – 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 competenties, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

### ***Afdeling 6. – Opmaak van opleidingsplannen en mededeling aan de ondernemingsraad***

Art. 10. – Rekening houdend met de goedkeuring van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en in het bijzonder Hoofdstuk 9 “Opleidingsplannen”, trekken de ondertekenaars van onderhavige overeenkomst het systeem in dat vermeld werd onder punt “opleidingsplannen” zoals opgenomen in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 2021-2022 en herinneren de lokale sociale partners aan het belang van de overeenstemming van de ondernemingspraktijken aan de wettelijke vereisten.

## ***Afdeling 7. – Opvolging en paritaire evaluatie van de toepassing van de opleidingsinspanningen***

Art. 11. §1. – De sector doet de 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).

§2. – 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..

## **HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSDUUR**

Art. 12. – Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.



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

### CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 07 JUILLET 2023 CONCERNANT LA FORMATION DES TRAVAILLEURS

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup> – OBJET

Article 1<sup>er</sup>. – La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel 2023-2024 conclu le 07 juillet 2023.

Elle exécute le Chapitre 12 de la Loi du 03 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de 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 – CADRE LEGAL RELATIF A LA FORMATION DES TRAVAILLEURS

Art. 3. – Les parties actent l'abrogation du volet formation contenu dans la Loi du 05 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

##### **Section 1<sup>ère</sup> – Droit individuel à la formation**

Art. 4. §1<sup>er</sup>. – La présente convention reconnaît le droit individuel à la formation des travailleurs.

§2. – Ce droit individuel à la formation s'élève, pour un travailleur occupé à temps plein, à 4 jours de formation en 2023.

§3. – Ce droit individuel à la formation s'élève, pour un travailleur occupé à temps plein, à 5 jours de formation à partir de 2024.

##### **Section 2 – Trajectoire de croissance**

Art. 5. – La trajectoire de croissance consiste en l'augmentation d'un jour entre 2023 et 2024.

Art. 6. – Les 5 jours de formation sont donc atteints à partir de 2024.

### ***Section 3 – Formations prises en compte pour la détermination du nombre de jours de formation***

Art. 7. – Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation sont les types de formation suivants :

- les formations formelles
- les formations informelles  
telles que visées à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, 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.

### ***Section 4***

Art. 8. – 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.

### ***Section 5 – Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation***

Art. 9. §1<sup>er</sup>. – 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.

§2. – 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.

§3. – 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.

### ***Section 6 – Etablissement de plans de formation et communication au conseil d'entreprise***

Art. 10. – 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 de la présente convention abrogent le dispositif repris sous le point « plans de formation » tel qu'il figurait dans la convention collective de travail sectorielle 2021-2022 et rappellent aux partenaires sociaux locaux l'importance de la conformité des pratiques des entreprises, au prescrit légal.

### **Section 7 – Suivi et évaluation paritaire de la mise en application des efforts de formation**

Art. 11. §1<sup>er</sup>. – 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. L'enquête est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant des critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

§2. – 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.

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

Art. 12. – La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

---