

PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC 104)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 JANUARI 2024 BETREFFENDE HET BEHOUD VAN HET NORMAAL LOON VOOR AFWEZIGHEIDSDAGEN NAAR AANLEIDING VAN BEPAALDE FAMILIEGEBEURTENISSEN, STAATSBURGERLIJKE VERPLICHTINGEN OF BURGERLIJKE OPDRACHTEN

HOOFDSTUK I – ONDERWERP

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal akkoord 2023-2024. Ze beoogt de coördinatie van de algemene reglementaire bepalingen inzake klein verlet, enerzijds, en van sommige bijzondere bepalingen die conventioneel werden vastgelegd in de sector, anderzijds.

Ze vervolledigt en past dus de sectorale overeenkomst van 29 juni 2009 aan voor zover deze overeenkomst niet meer in overeenstemming is met de wettelijke kaders inzake geboorteverlof, adoptieverlof en afwezigheid voor pleegzorg.

Onderhavige overeenkomst is in het bijzonder afgesloten in toepassing van :

- het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten ;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 1964, gewijzigd door het protocol van nationale overeenkomst van 7 maart 1973, tot vaststelling van de regels voor de betaling van de afwezigheden naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten aan het werkliedenpersoneel in de staalindustrie ;

Ze vervangt alle bestaande sectorale regelingen van toepassing in het Paritair Comité voor de ijzernijverheid betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGEBIED

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

HOOFDSTUK III – REGELS BETREFFENDE HET KLEIN VERLET

Art. 3. – Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten die hierna opgesomd worden, hebben de in artikel 2 bedoelde werknemers het recht om, met behoud van hun normaal loon, berekend zoals voor betaalde feestdagen, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur :

1. Huwelijk van de werknemer : 3 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis zich situeert of tijdens de daaropvolgende week
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, een grootvader of grootmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont : de dag van het huwelijk
3. Ondertekening door de werknemer van een wettelijk samenlevingscontract : de dag van de ondertekening
4. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind of kleinkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de werknemer, van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont : de dag van de plechtigheid
5. Geboorte van een kind van de werknemer waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat : volgens de bepalingen van artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978, zoals gewijzigd door de wet van 20 december 2020, betreffende de arbeidsovereenkomsten, 20 dagen, te kiezen door de werknemer binnen de vier maanden vanaf de bevallingsdatum, waarvan de eerste 3 dagen met behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever en de volgende dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30, §2, van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

6. Adoptieverlof

Opvang van een kind in het gezin van de werknemer, in het kader van een adoptie : 6 weken, maximaal verlengd met

- 3 weken vanaf 1 januari 2023
- 4 weken vanaf 1 januari 2025
- 5 weken vanaf 1 januari 2027

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30ter van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

7. Afwezigheid voor pleegzorg

Het vervullen van verplichtingen en taken of om het hoofd te bieden aan situaties in verband met de pleegzorg in het gezin van de werknemer van één of meerdere personen die hem zijn toevertrouwd in het kader van deze pleegzorg : maximum 6 dagen per jaar en op voorwaarde dat ze gebruikt worden voor de gebeurtenissen bedoeld in artikel 30quater van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst het onmogelijk maakt voor de werknemer om tussen te komen voor de genoemde gebeurtenissen.

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30quater van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

8. Ouderschapsverlof voor pleegzorg

Opvang van een kind in het gezin van de werknemer, in het kader van een langdurige pleegzorg : 6 weken, maximaal verlengd met

- 3 weken vanaf 1 januari 2023
- 4 weken vanaf 1 januari 2025
- 5 weken vanaf 1 januari 2027

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30sexies van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

9. Overlijden van een kind van de werknemer of van een kind van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner : 12 dagen

De 5 eerste dagen moeten opgenomen worden tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

De 7 overblijvende dagen mogen vrij door de werknemer opgenomen worden binnen het jaar na de dag van het overlijden.

10. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer : 12 dagen

De 5 eerste dagen moeten opgenomen worden tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

De 7 overblijvende dagen mogen vrij door de werknemer opgenomen worden binnen het jaar na de dag van het overlijden.

11. Overlijden van een pleegkind van wie de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van een langdurige pleegzorg : 10 dagen

De 3 eerste dagen moeten opgenomen worden tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

De 7 overblijvende dagen mogen vrij door de werknemer opgenomen worden binnen het jaar na de dag van het overlijden.

12. Overlijden van een pleegouder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, in het kader van langdurige pleegzorg op het ogenblik van overlijden : 3 dagen, op te nemen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis

13. Overlijden van een pleegkind van wie de werknemer of de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is, in het kader van een kortdurende pleegzorg op het ogenblik van overlijden : 1 dag, op te nemen op de dag van de begrafenis

Voor het overige, inzake de punten 9, 10, 11, 12 en 13 verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd in artikel 2 en 4 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 1 mei 2023.

14. Overlijden van de vader of moeder van de werknemer, van de vader of moeder van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 5 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt uiterlijk de 4^{de} dag volgend op de dag van de begrafenis.

15. Overlijden van de stiefvader of van de stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 3 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag na de begrafenis

16. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont : 2 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
17. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont, van de voogd van de minderjarige werknemer, van de minderjarige persoon van wie de werknemer voogd is : de dag van de begrafenis
18. Overlijden van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont : de dag van de begrafenis
19. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) : de dag van de plechtigheid of, wanneer deze plaatsvindt op een dag waarop de werknemer normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde arbeidsdag die de plechtigheid voorafgaat of erop volgt
20. Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsvindt : de dag van het feest of, wanneer dit plaatsvindt op een dag waarop de werknemer normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde arbeidsdag die het feest voorafgaat of erop volgt
21. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruterings- of selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- of selectiecentrum : de nodige tijd met een maximum van 3 dagen
22. Verblijf van de gewetensbezwaarde werknemer op de administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verpleeginrichtingen, aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden : de nodige tijd met een maximum van 3 dagen
23. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter : de nodige tijd met een maximum van één dag
24. Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank : de nodige tijd met een maximum van 5 dagen
25. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen : de nodige tijd
26. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement : de nodige tijd met een maximum van 5 dagen
27. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen : de nodige tijd met een maximum van 5 dagen

Art. 4. – Het rouwverlof mag, op verzoek van de werknemer en mits instemming van de werkgever, op een ander tijdstip opgenomen worden.

Art. 5. – Voor de toepassing van artikel 3, nrs. 2, 4, 16, 17, 19 en 20, worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, gelijkgesteld met de door die bepalingen geviseerde banden, op voorwaarde dat de gebeurtenis zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg waarbij het kind gedurende een onafgebroken periode van drie jaar op permanente en affectieve wijze deel heeft uitgemaakt van het pleeggezin.

Art. 6. – Voor de toepassing van onderhavige overeenkomst wordt de persoon waarmee de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikels 1475 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

HOOFDSTUK IV – VOORAFGAANDE VERWITTING EN BEWIJS

Art. 7. – Behalve in geval van overmacht geniet de werknemer slechts van het behoud van zijn normaal loon, zoals bepaald in artikel 3, voor de afwezigheidsdagen voorzien in datzelfde artikel 3 op voorwaarde dat hij er zijn werkgever of diens vertegenwoordiger vooraf van heeft verwittigd binnen een redelijke termijn.

Hij moet daarbij de precieze termijnen respecteren die eventueel in zijn onderneming vastgelegd werden.

Het bewijs van de familiegebeurtenis, van de staatsburgerlijke verplichting of van de burgerlijke opdracht ter rechtvaardiging van de afwezigheid moet geleverd worden door de werknemer. De werkgever kan eventueel een officieel document eisen.

HOOFDSTUK V – VOORWAARDE VAN DE GEWONE ACTIVITEITSDAGEN EN GEBRUIK VAN HET KLEIN VERLET

Art. 8. – Voor de toepassing van artikel 3 van onderhavige overeenkomst worden enkel beschouwd als afwezigheidsdagen die aanleiding geven tot behoud van het normaal loon, zoals bepaald in datzelfde artikel 3, de gewone activiteitsdagen waarvoor de werknemer aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest om te werken wegens één van de voorziene redenen.

Het normaal loon wordt slechts uitbetaald indien de werknemer de afwezigheidsdagen daadwerkelijk gebruikt heeft voor de doeleinden voorzien door onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK VI – GELDIGHEIDSDUUR

Art. 9. – Onderhavige overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2023, geregistreerd onder het nr. 181456/CO/104.

Ze treedt in werking op 7 juli 2023. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van 6 maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE (CP 104)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 JANVIER 2024 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

CHAPITRE I^{ER} – OBJET

Article 1^{er}. – La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel 2023-2024. Elle vise à coordonner les dispositions générales réglementaires en matière de petits chômages, d'une part, et certaines dispositions particulières fixées conventionnellement dans le secteur, d'autre part.

Elle complète et adapte donc la convention sectorielle du 29 juin 2009 en ce que cette convention n'est plus conforme aux cadres légaux en matière de congé de naissance, de congé d'adoption et d'absence pour soins d'accueil.

La présente convention est conclue en particulier en application :

- de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles ;
- de la convention collective de travail du 6 mai 1964, modifiée par le protocole d'accord national du 7 mars 1973, déterminant les règles relatives au paiement au personnel ouvrier de l'industrie sidérurgique, des absences dues à des événements familiaux, à l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Elle remplace toutes les réglementations sectorielles existantes d'application à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique relatives au maintien de la rémunération normale pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de remplir les obligations civiques ou des missions civiles.

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 – RÈGLES EN MATIÈRE DE PETITS CHÔMAGES

Art. 3. – A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de remplir des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, les travailleurs visés à l'article 2 ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur salaire normal, calculé comme pour les jours fériés, pour une durée déterminée comme suit :

1. Mariage du travailleur : 3 jours, à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du travailleur ou de son conjoint, de tout autre parent habitant chez le travailleur : le jour du mariage
3. Signature, par le travailleur, d'une convention de cohabitation légale : le jour de la signature
4. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant ou d'un petit-enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur, de tout autre parent habitant chez le travailleur : le jour de la cérémonie
5. Naissance d'un enfant du travailleur dont la filiation est établie à son égard : suivant les dispositions de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 tel que modifié par la loi du 20 décembre 2020 relative aux contrats de travail, 20 jours à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement, dont les 3 premiers jours avec maintien du salaire normal à charge de l'employeur et les jours suivants avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Pour le surplus, le secteur renvoie aux modalités fixées par l'article 30, § 2, de la Loi sur les contrats de travail.

6. Congé d'adoption

Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur, dans le cadre d'une adoption : 6 semaines maximum allongée de

- 3 semaines à partir du 01^{er} janvier 2023
- 4 semaines à partir du 01^{er} janvier 2025
- 5 semaines à partir du 01^{er} janvier 2027

Pour le surplus, le secteur renvoie aux modalités fixées par l'article 30ter de la Loi sur les contrats de travail.

7. Absence pour soins d'accueil

Accomplissement des obligations et missions ou en vue de faire face à des situations liées au placement dans la famille du travailleur d'une ou plusieurs personnes qui lui sont confiées dans le cadre de ce placement : maximum 6 jours par an et pour autant qu'ils soient utilisés pour les événements visés par l'article 30quater de la Loi sur les contrats de travail et pour autant que l'exécution du contrat de travail rende l'intervention du travailleur impossible pour lesdits événements.

Pour le surplus, le secteur renvoie aux modalités fixées par l'article 30quater de la Loi sur les contrats de travail.

8. Congé parental d'accueil

Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée : 6 semaines maximum allongée de

- 3 semaines à partir du 01^{er} janvier 2023
- 4 semaines à partir du 01^{er} janvier 2025
- 5 semaines à partir du 01^{er} janvier 2027

Pour le surplus, le secteur renvoie aux modalités fixées par l'article 30sexies de la Loi sur les contrats de travail.

9. Décès d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint ou de son partenaire cohabitant : 12 jours

Les 5 premiers jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès.

10. Décès du conjoint du travailleur ou du partenaire cohabitant du travailleur : 12 jours

Les 5 premiers jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès.

11. Décès d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint ou son partenaire cohabitant est ou était parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée : 10 jours

Les 3 premiers jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès.

12. Décès d'un parent d'accueil du travailleur ou de son conjoint ou son partenaire cohabitant, placé en famille d'accueil de longue durée au moment du décès : 3 jours à prendre pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles

13. Décès d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint ou son partenaire cohabitant est parent d'accueil, dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : 1 jour à prendre le jour des funérailles.

Pour le surplus, s'agissant des points 9, 10, 11, 12 et 13, le secteur renvoie aux modalités fixées par l'article 2 et 4 de l'arrêté royal du 28 août 1963 tel que modifié par l'arrêté royal du 1^{er} mai 2023.

14. Décès du père ou de la mère du travailleur, du père ou de la mère de son conjoint ou son partenaire cohabitant: 5 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant au plus tard le 4^e jour qui suit le jour des funérailles

15. Décès du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint ou son partenaire cohabitant: 3 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles

16. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou son partenaire cohabitant, habitant chez le travailleur : 2 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
17. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou son partenaire cohabitant, n'habitant pas chez le travailleur, du tuteur ou de la tutrice du travailleur mineur d'âge, de la personne mineure d'âge dont le travailleur est tuteur ou tutrice : le jour des funérailles
18. Décès de tout autre parent habitant chez le travailleur : le jour des funérailles
19. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint : le jour de la cérémonie ou, lorsque ce jour est un jour d'inactivité pour le travailleur, le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie
20. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée : le jour de la fête ou, lorsque ce jour est un jour d'inactivité pour le travailleur, le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la fête
21. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours
22. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours
23. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour
24. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
25. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire
26. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
27. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours

Art. 4. – Le congé de deuil peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.

Art. 5. – Pour l'application de l'article 3, n° 2, 4, 16, 17, 19 et 20, les liens qui découlent d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que l'événement survienne soit pendant un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée, soit après la fin d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée dans lequel l'enfant placé a fait partie de la famille d'accueil de manière permanente et affectueuse pendant une période ininterrompue de trois ans.

Art. 6. – Pour l'application de la présente convention, la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.

CHAPITRE IV – AVERTISSEMENT PRÉALABLE ET PREUVE

Art. 7. – Sauf cas de force majeure, le travailleur ne bénéficie du maintien de son salaire normal, tel que défini à l'article 3, pour les jours d'absence prévus à ce même article 3 qu'à la condition qu'il en ait préalablement averti son employeur ou le représentant de celui-ci dans un délai raisonnable.

Il est tenu de se conformer à cet égard aux délais précis qui auront été fixés éventuellement dans son entreprise.

La preuve de l'événement familial, de l'obligation civique, ou de la mission civile motivant l'absence, doit être apportée par le travailleur, l'employeur pouvant exiger éventuellement la production d'un document officiel.

CHAPITRE V – CONDITION DES JOURS D'ACTIVITÉ HABITUELLE ET USAGE DU PETIT CHÔMAGE

Art. 8. – Pour l'application de l'article 3 de la présente convention, sont seuls considérés comme jours d'absence, donnant lieu au maintien du salaire normal, tel que défini à ce même article 3, les jours d'activité habituelle pour lesquels le travailleur aurait pu prétendre au salaire, s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour un des motifs prévus.

Le salaire normal n'est payé que si le travailleur a effectivement utilisé les jours d'absence aux fins prévues par la présente convention.

CHAPITRE VI – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 9. – La présente convention remplace la convention collective de travail du 7 juillet 2023, enregistrée sous le n° 181456/CO/104.

Elle entre en vigueur le 7 juillet 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'à chacune des parties signataires.
