

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE LA SIDERURGIE
(CP n° 210)**

**ACCORD SECTORIEL DU 29 OCTOBRE 2021 DANS LA SIDERURGIE –
EMPLOYES 2021-2022**

CHAPITRE 1er – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie (CP n° 210) et aux travailleurs et travailleuses barémisés qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'employé.

CHAPITRE 2 – REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (R.C.C.)

Section 1^{ère} – Régime de chômage avec complément d'entreprise – régime particulier travail de nuit 60-33-20

Reconduction pour la période du 01.07.2021 au 30.06.2023 du régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, 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 et 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 ainsi qu'en application de la convention collective de travail n°151 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire de R.C.C. 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.

Section 2 - Régime de chômage avec complément d'entreprise – régime particulier longues carrières 60-40

Reconduction pour la période du 01.07.2021 au 30.06.2023 d'un régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 01^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, 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 l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°152 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire de R.C.C. 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.

Section 3 – Régime de chômage avec complément d'entreprise métiers lourds/régime résiduaire 60-35

Instauration pour la période du 01.07.2021 au 30.06.2023 d'un régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, 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.

Section 4 – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

En application de l'article 22, §3 de l'A.R. du 03 mai 2007, le secteur souscrit aux CCT n° 153, pour la période du 01.07.2021 au 31.12.2022 et 155, pour la période du 01.01.2023 au 31.12.2024 afin de permettre aux travailleurs qui sont licenciés au plus tard le 30.06.2023 et qui auront atteint l'âge de 60 ans au 30.06.2023, de pouvoir bénéficier de la dispense de disponibilité adaptée.

Section 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 prépensionnés justifiées par les critères légaux.

CHAPITRE 3 – CREDIT-TEMPS

Section 1^{ère} – Cadre légal

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.

Elles confirment la prolongation, pour une durée indéterminée, de la convention sectorielle du 9 juin 2017 relative au crédit-temps.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions en adaptant la durée de la convention précitée.

Section 2 – 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.

Section 3 - Emplois de fin de carrière (« 55 ans/35 ans de carrière »)

Les parties signataires conviennent de l'instauration pour la période du 01^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 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 des conventions collectives de travail n° 156 et 157 du Conseil National du Travail, fixant, pour la période du 01^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023, 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.

Une convention particulière donnera exécution à cette disposition.

Section 4 – Calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur lors du passage d'un crédit-temps à une prépension à temps plein

Les parties conviennent de mettre en place un groupe de travail ad hoc, chargé d'élaborer un inventaire des pratiques existantes dans les entreprises, en vue de l'examen des conditions d'une harmonisation éventuelle au niveau du secteur.

CHAPITRE 4 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1^{ère} – Efforts supplémentaires en matière de formation

Compte tenu de l'adoption de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et particulièrement de son dispositif relatif aux efforts de formation professionnelle, les parties signataires du présent accord sectoriel ont conclu, pour la période 2017-2018, un cadre sectoriel prévoyant un effort de formation de deux jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.

En vue de s'inscrire dans la logique de croissance de l'objectif interprofessionnel de formation, les parties signataires conviennent de relever l'effort de formation et de le porter à quatre jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein, pour la période de l'accord 2021-2022.

Une trajectoire de croissance afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein, sera déterminée dans le courant de la période d'application du présent accord sectoriel.

Une convention d'exécution donnera exécution aux présentes dispositions.

Le niveau sectoriel des efforts de formation constitue un niveau minimal en application de l'article 13 de la loi précitée. Les parties signataires soulignent toutefois l'importance du maintien, par les entreprises des efforts de formations aux niveaux des périodes antérieures.

Complémentairement, les parties signataires souhaitent insister sur l'importance de l'accès aux dispositifs de formation, par les différentes catégories de travailleurs.

Les partenaires sociaux sectoriels font le constat de la transformation du secteur et des fonctions exercées ainsi que de l'importance de la qualification des collaborateurs comme condition de cette transformation.

Dans ce contexte, ils souhaitent souligner l'importance du tutorat ou du parrainage comme outil de partage et de transmission des connaissances vers les nouveaux collaborateurs. Cet outil permet la transmission des savoirs et savoir-faire et répond au besoin d'attractivité du secteur.

Ils demandent également à ce que la valorisation du tutorat/parrainage ait lieu en veillant à une bonne adéquation avec les fonctions exercées par le tuteur.

Pour le surplus, les dispositions suivantes sont reconduites :

- Suivi et évaluation paritaire :

Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le 2^{ème} trimestre de chaque année.

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.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires ont convenu, lors de leurs négociations, d'une date en vue de la présentation des résultats de l'enquête portant sur les efforts de formation afférents à l'année 2020.

- Plans de formation :

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

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

Section 2 - Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10% pour la période du 01.01.2021 au 31.12.2022 aux mêmes conditions que dans l'accord 2017-2018 : 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.

La convention collective de travail d'entreprise doit déterminer la notion de groupes à risque prise en considération, ainsi que la ou les initiatives retenues. Par ailleurs, les entreprises s'engagent à établir et à déposer chaque année au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, au plus tard le 1^{er} juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail d'entreprise, un rapport d'évaluation et un aperçu financier.

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.

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 CP 210 ainsi qu'aux parties signataires du présent accord sectoriel.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

CHAPITRE 5 – SANTE & SECURITE

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.

Prévention des risques psychosociaux

Les parties signataires rappellent l'importance de la prise des mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages découlant de ces risques ou pour limiter ces dommages.

CHAPITRE 6 – EMPLOI

Section 1 – Sécurité d'emploi

Les employeurs veillent, avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée du présent accord, à recourir en premier lieu à 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.

Section 2 – Travail temporaire (contrat à durée déterminée & travail intérimaire)

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 3 – Incapacités définitives de travail

Les parties signataires recommandent aux entreprises de réserver une préoccupation particulière à la recherche en entreprise, de possibilités de reclassement pour les travailleurs déclarés en incapacité

Elles rappellent le dispositif légal mis en place par l'arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs et prévoyant un trajet de réintégration en vue de l'accompagnement des travailleurs en incapacité de travail.

CHAPITRE 7 – PETITS CHOMAGES

Les parties signataires confirment l'application de la CCT du 8 juillet 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 civiles ou de missions civiles (petits chômages).

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 8 juillet 2009 précitée prévoyant que la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement (cf. article 1475 du Code civil), est assimilée au conjoint du travailleur.

Suite à l'entrée en vigueur 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, il est convenu de procéder à l'intégration de la loi du 27 juin 2021 dans la CCT du 8 juillet 2009.

Des régimes plus favorables restent possibles au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE 8 – RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION SOCIALE

Le secteur recommande aux entreprises ayant plusieurs sièges en Belgique de mettre en place une structure en vue de favoriser le dialogue social dans le cadre de questions ou thèmes sociaux dont l'intérêt serait commun aux différents sièges des entreprises concernées, la compétence de cette structure restant limitée à des thèmes à caractère national.

CHAPITRE 9 – FONDS SOCIAL ET FORMATION SYNDICALE

Il est prévu de maintenir les taux utilisés pour le fonds social et la formation syndicale tels qu'ils ont été relevés de façon récurrente en application du chapitre 8 de l'accord sectoriel du 28 juin 2011.

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 intersectoriels en matière de mobilité et entendent tenir compte de certains principes convenus par ces partenaires sociaux intersectoriels.

Elles conviennent dès lors de ce qui suit :

Section 1^{ère} – Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile - travail

Reconduction des dispositions de l'accord 2017-2018 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%.

Section 2 – 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.

Les parties signataires soulignent que cette énumération des différents modes de transport n'est pas exhaustive.

A cet égard, le secteur souscrit à la recommandation concernant la mobilité durable de la Recommandation n° 27 du C.N.T. dont notamment la disposition relative au vélo ainsi qu'au point concernant la mobilité de l'Avis 2.131 du C.N.T.

De façon plus spécifique concernant le vélo, le secteur encourage les entreprises, en fonction de leurs possibilités, à favoriser l'usage du vélo par l'application de différentes mesures ou pratiques dont, notamment, l'indemnité kilométrique octroyée pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués à vélo.

Section 3 – Frais de transport des travailleurs insérés dans les cellules pour l'emploi dans le cadre de la législation en matière de restructurations d'entreprises

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

CHAPITRE 11 – TELETRAVAIL

Le secteur recommande aux entreprises d'avoir une attention particulière pour le télétravail. La mise en place du télétravail est réalisée dans le respect des règles de concertation sociale au sein des entreprises.

CHAPITRE 12 – POLITIQUE DE DIVERSITE EN MATIERE DE PERSONNEL ET DE NON-DISCRIMINATION

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.

Non-discrimination :

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 2021-2022.

CHAPITRE 13 – ATTRACTIVITE DU SECTEUR

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 14 – 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 15– CONCERTATION & DIALOGUE SOCIAL

Section 1 – Renforcement de la concertation sociale

Le secteur recommande aux entreprises ayant plusieurs sièges en Belgique de mettre en place une structure en vue de favoriser le dialogue social dans le cadre de questions ou thèmes sociaux dont l'intérêt serait commun aux différents sièges des entreprises concernées, la compétence de cette structure restant limitée à des thèmes à caractère national.

Section 2 – Groupes de travail

Les parties signataires conviennent de l'examen de certaines thématiques spécifiques au sein de groupes de travail « ad hoc » :

- 1) Un groupe de travail consacré aux longues carrières professionnelles. Le champ d'activité de ce groupe de travail est élargi aux carrières professionnelles en général et au 'travail faisable'.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour examiner dans le cadre de ce groupe de travail, les thématiques de la déconnection et du télétravail.

- 2) Un groupe de travail consacré aux adaptations structurelles auxquelles les entreprises doivent faire face.
- 3) Les parties ont constaté les avancées du groupe de travail consacré à l'inventaire des cadres sectoriels des commissions paritaires 104 et 210 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 siégeant au sein de la commission paritaire 104.

Les parties conviennent enfin de la fixation d'un agenda de rencontres entre le GSV et les organisations syndicales en vue des travaux des groupes de travail, sur la base d'une fréquence déterminée.

CHAPITRE 16 – DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, sauf pour les éventuelles dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application, à savoir les dispositions reprises aux Chapitres 2 et 3.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 210)

SECTORAAL AKKOORD VAN 29 OKTOBER 2021 IN DE STAALINDUSTRIE – BEDIENDEN – 2021-2022

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED

Onderhavig akkoord is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de IJzernijverheid (PC nr. 210) en op de gebaremiseerde werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor bediende aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK 2 – STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (S.W.T.)

Afdeling 1 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – bijzonder stelsel nachtarbeid 60-33-20

Verlenging voor de periode van 01.07.2021 tot 30.06.2023 van het sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 60 jaar oud zijn van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 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 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding S.W.T. 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.

Afdeling 2 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – bijzonder stelsel lange loopbanen 60-40

Verlenging voor de periode van 01.07.2021 tot 30.06.2023 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar oud van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, en die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, volgens de voorwaarden van artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Afdeling 3 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – bijzonder stelsel zware beroepen/overblijvend stelsel 60-35

Invoering voor de periode van 01.07.2021 tot 30.06.2023 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar oud van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 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 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.

Afdeling 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. 153, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, en nr. 155, voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 om de werknemers die uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen worden en die de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben tegen 30 juni 2023, de mogelijkheid te bieden te kunnen genieten van de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

Afdeling 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 bruggepensioneerden, die verantwoord worden door de wettelijke criteria.

HOOFDSTUK 3 – TIJDSKREDIET

Afdeling 1 – Wettelijk kader

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

Ze bevestigen de verlenging, voor onbepaalde duur, van de sectorale overeenkomst van 9 juni 2017 over tijdskrediet.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen door de duur van bovenvermelde overeenkomst aan te passen.

Afdeling 2 – 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 raam van het tijdskrediet.

Afdeling 3 – Landingsbanen (“55 jaar/35 jaar loopbaan”)

De ondertekenende partijen zijn het eens over de invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023 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 betreffende 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 eigen organisatorische context van 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 arbeidsovereenkomsten nr. 156 en 157 van de Nationale Arbeidsraad, waarin voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023 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.

Een bijzondere overeenkomst zal deze bepaling tot uitvoering brengen.

Afdeling 4 – Berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever bij de overgang van tijdskrediet naar voltijds brugpensioen

De partijen komen overeen om een ad hoc werkgroep op te richten die ermee belast wordt om een inventaris op te stellen van de bestaande praktijken in de ondernemingen, met het oog op het onderzoek naar de voorwaarden van een eventuele harmonisering op sectoraal vlak.

HOOFDSTUK 4 – BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 – Bijkomende inspanningen inzake opleiding

Rekening houdend met de invoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk en in het bijzonder met zijn bepaling betreffende de inspanningen tot beroepsopleiding, hebben de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord een sectoraal akkoord afgesloten voor de periode 2017-2018 waarin een opleidingsinspanning van gemiddeld twee dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent voorzien wordt.

Teneinde zich te kaderen binnen de groeilogica van de interprofessionele opleidingsdoelstelling, komen de ondertekenende partijen overeen om de opleidingsinspanning te verhogen en op gemiddeld vier dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent te brengen voor de periode van het akkoord 2021-2022.

Tijdens de toepassingsperiode van onderhavig sectoraal akkoord zal een groeitraject vastgelegd worden teneinde de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

Een uitvoeringsovereenkomst zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Het sectoraal niveau van de opleidingsinspanningen is een minimumniveau in toepassing van artikel 13 van bovenvermelde wet. De ondertekenende partijen benadrukken echter het belang van het behoud, door de ondernemingen, van de opleidingsinspanningen op hetzelfde niveau als de voorgaande periodes.

Aanvullend wensen de ondertekenende partijen aan te dringen op het belang van de toegang tot de opleidingsvoorzieningen voor de verschillende categorieën werknemers.

De sectorale sociale partners doen de volgende vaststelling : transformatie van de sector en de uitgeoefende functies, evenals het belang van de kwalificatie van de medewerkers als voorwaarde voor deze transformatie.

In deze context wensen ze de nadruk te leggen op het belang van het begeleiderschap of peterschap als instrument voor het delen en overdragen van kennis aan nieuwe medewerkers. Dit instrument maakt de overdracht van kennis en knowhow mogelijk en beantwoordt aan de nood tot aantrekkelijkheid van de sector.

Ze vragen eveneens dat er een valorisatie van het begeleiderschap/peterschap plaatsvindt met zorg voor een goede overeenstemming met de door de begeleider uitgeoefende functies.

Voor het overige worden volgende bepalingen verlengd :

- Opvolging en paritaire evaluatie :

De sector doet een opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de staalondernemingen via de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") die elk jaar in het 2^{de} kwartaal gestart wordt.

De 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.

In het kader van onderhavig akkoord zijn de ondertekenende partijen tijdens hun onderhandelingen een datum overeengekomen met het oog op de presentatie van de resultaten van de enquête over de opleidingsinspanningen met betrekking tot het jaar 2020.

- Opleidingsplannen :

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

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

Afdeling 2 – Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10% voor de periode van 01.01.2021 tot 31.12.2022, volgens dezelfde voorwaarden als in het akkoord 2017-2018 : alle staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te nemen en de concrete modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, via het afsluiten van collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten.

De collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst moet het in aanmerking genomen begrip "risicogroepen" vastleggen, evenals de weerhouden initiatieven. Bovendien verbinden de ondernemingen zich ertoe om elk jaar een evaluatieverslag en een financieel overzicht op te stellen en neer te leggen bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid en dit uiterlijk tegen 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarop de collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst van toepassing is.

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.

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 PC 210 en aan de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

HOOFDSTUK 5 – GEZONDHEID & VEILIGHEID

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.

Preventie van psychosociale risico's

De ondertekenende partijen herinneren aan het belang van het nemen van de nodige maatregelen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de uit deze risico's voortvloeiende schade te vermijden of deze schade te beperken.

HOOFDSTUK 6 – TEWERKSTELLING

Afdeling 1 – Werkzekerheid

De werkgevers zorgen ervoor om, alvorens tot afdankingen om economische redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavig akkoord, in eerste instantie 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.

Afdeling 2 – Tijdelijke arbeid (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur & uitzendarbeid)

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 3 – Definitieve arbeidsongeschiktheid

De ondertekenende partijen doen aan de ondernemingen de aanbeveling om bijzondere zorg te besteden aan het zoeken, binnen de onderneming, naar mogelijkheden tot re-integratie voor werknemers die arbeidsongeschikt verklaard zijn.

Ze herinneren aan de wettelijke voorziening, in werking gesteld door het koninklijk besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en waarin een re-integratietraject voorzien wordt met het oog op de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers.

HOOFDSTUK 7 – KLEIN VERLET

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing van de CAO van 8 juli 2009 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (klein verlet).

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 artikel 4 van het besluit dat een aantal gelijkstellingen voorziet.

Tevens herhalen ze artikel 6 van bovenvermelde overeenkomst van 8 juli 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.

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van de partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof, is overeengekomen om over te gaan tot de integratie van de wet van 27 juni 2021 in de CAO van 8 juli 2009.

Gunstigere stelsels blijven mogelijk op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK 8 – VERSTERKING VAN HET SOCIAAL OVERLEG

De sector doet een aanbeveling aan de ondernemingen met meerdere vestigingen in België om een structuur in te voeren om de sociale dialoog te bevorderen in het raam van sociale kwesties of thema's die van gemeenschappelijk belang zouden zijn voor de verschillende vestigingen van de betrokken ondernemingen. De bevoegdheid van deze structuur blijft beperkt tot thema's van nationale aard.

HOOFDSTUK 9 – SOCIAAL FONDS EN SYNDICALE VORMING

Er is voorzien om de percentages, gebruikt voor het sociaal fonds en voor de syndicale vorming, te behouden zoals ze op recurrente wijze verhoogd werden in toepassing van hoofdstuk 8 van het sectoraal akkoord van 28 juni 2011.

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 intersectorale sociale partners inzake mobiliteit en zijn van plan om rekening te houden met een aantal principes die door deze intersectorale sociale partners werden overeengekomen.

Bijgevolg worden ze het eens over het volgende :

Afdeling 1 – Integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen

Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2017-2018 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.

Afdeling 2 – 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.

De ondertekenende partijen benadrukken dat deze opsomming van de verschillende vervoermiddelen niet exhaustief is.

In dit verband onderschrijft de sector de aanbeveling betreffende de duurzame mobiliteit van Aanbeveling nr. 27 van de Nationale Arbeidsraad, waaronder de bepaling met betrekking tot de fiets, evenals het punt inzake de mobiliteit van Advies 2.131 van de Nationale Arbeidsraad.

Wat meer bepaald het fietsgebruik betreft, moedigt de sector de ondernemingen aan om, naargelang hun mogelijkheden, het gebruik van de fiets te bevorderen door de toepassing van verschillende maatregelen of praktijken, waaronder met name de kilometervergoeding die toegekend wordt voor woon-werkverplaatsingen per fiets.

Afdeling 3 – Vervoerkosten van de werknemers ingeschakeld in de tewerkstellingscellen in het raam van de wetgeving inzake ondernemingsherstructurerings

Vanaf het afsluiten van onderhavig sectoraal akkoord zullen de werkgevers de vervoerkosten van hun werknemers die ingeschakeld zijn in de tewerkstellingscellen, ten laste nemen volgens het tarief overeengekomen op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK 11 – TELEWERK

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om bijzondere aandacht te besteden aan telewerken.

De invoering van telewerk wordt verwezenlijkt met inachtneming van de regels voor sociaal overleg binnen de ondernemingen.

HOOFDSTUK 12 – DIVERSITEITSBELEID INZAKE PERSONEEL EN NIET-DISCRIMINATIEBELEID

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.

Niet-discriminatie :

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 redenen niet geduld.

De sociale partners verbinden zich ertoe de mogelijkheden tot aanpassing van deze tekst te onderzoeken tijdens de periode 2021-2022.

HOOFDSTUK 13 – ATTRACTIVITEIT VAN DE SECTOR

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 14 – 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 15 – OVERLEG & SOCIALE DIALOOG

Afdeling 1 – Versterking van het sociaal overleg

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen met meerdere vestigingen in België om een structuur in te voeren met het oog op een betere sociale dialoog in het kader van vragen of sociale thema's van gemeenschappelijk belang voor de verschillende vestigingen van de betrokken ondernemingen. De bevoegdheid van deze structuur blijft beperkt tot thema's van nationale aard.

Afdeling 2 – Werkgroepen

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

1. Een werkgroep gewijd aan de lange beroepsloopbanen. Het activiteitengebied van deze werkgroep is uitgebreid tot de beroepsloopbanen in het algemeen en tot het 'werkbaar werk'.
De ondertekenende partijen van onderhavig akkoord komen overeen om, in het kader van deze werkgroep, de thema's deconnectie en telewerken te onderzoeken.
2. Een werkgroep gewijd aan de structurele aanpassingen waaraan de ondernemingen het hoofd moeten bieden.
3. De partijen hebben de vorderingen vastgesteld van de werkgroep gewijd aan de inventaris van de sectorale kaders van de paritaire comités 104 en 210 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 die zetelen binnen het paritair comité 104, verder te zetten.

Tenslotte worden de partijen het eens over het vastleggen van een agenda voor de ontmoetingen tussen het GSV en de vakbondsorganisaties met het oog op de werkzaamheden van de werkgroepen, op basis van een welbepaalde frequentie.

HOOFDSTUK 16 – GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar van 1 januari 2021 tot 31 december 2022, behalve voor de eventuele specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien, namelijk de bepalingen die vermeld worden onder Hoofdstuk 2 en 3.
