

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

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

#### 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 werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor bediende 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 – STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (S.W.T.)

##### ***Afdeling 1 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage – Bijzonder stelsel nachtarbeid 60-33-20***

Verlenging voor de periode van 01.07.2023 tot 30.06.2025 van het sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 60 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidssysteem 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 bedrijfstoelage en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 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 bedrijfstoelage – Bijzonder stelsel lange loopbanen 60-40***

Verlenging voor de periode van 01.07.2023 tot 30.06.2025 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar oud die op het ogenblik van de beëindiging 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 bedrijfstoelage, en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 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 01.07.2023 tot 30.06.2025 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 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. 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..

### ***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.

### ***Afdeling 6 – Belastend werk***

De ondertekenende partijen van het sectoraal akkoord 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.

## **HOOFDSTUK 4 – 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.

### ***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***

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 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 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 die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

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 5 – BEROEPSOPLEIDING**

### ***Afdeling 1 – 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.

De sectorale sociale partners doen de aanbeveling aan de ondernemingen om bijzondere aandacht te besteden aan de inhoud van de opleidingen.

- 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.

## 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.

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<sup>de</sup> 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.

### - 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.

## **Afdeling 2 – Risicogroepen**

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10% voor de periode van 01.01.2023 tot 31.12.2024, 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 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 6 – 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.

### Deconnectie

De sector erkent de voordelen van de digitale transformatie.

Hij roept de sociale spelers in de ondernemingen op om bijzondere aandacht te besteden aan het connectie- en deconnectiebeleid.

Hij wijst nogmaals op de noodzaak om de concretisering van Hoofdstuk 8 van de wet van 3 oktober 2022 (Arbeidsdeal) af te ronden in de ondernemingen waar dit nog niet zou gebeurd zijn.

## **HOOFDSTUK 7 – 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 8 – KLEIN VERLET**

De ondertekenende partijen zullen de CAO van onbepaalde duur 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) 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 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.

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.

## **HOOFDSTUK 9 – 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 10 – 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 11 – 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.

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 werkgeverstussenkomst voor de verplaatsingen die de werknemer per fiets maakt tussen zijn woonplaats en zijn arbeidsplaats.



Bovendien komen de sectorale sociale partners overeen om kennis te nemen van de resultaten van de evaluatie van CAO 164, voorzien in de NAR in de tweede helft van het jaar 2024.

### ***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 12 – 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 13 – DIVERSITEITSBELEID INZAKE PERSONEEL EN NIET-DISCRIMINATIEBELEID EN BESTRIJDING VAN ALLE VORMEN VAN RACISME**

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

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 reden niet geduld.

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

## **HOOFDSTUK 14 – 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 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 – 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 activiteitgebied 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 17 – GELDIGHEIDSDUUR**

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar van 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 Hoofdstukken 2 en 3 (SWT-stelsels en tijds krediet landingsbanen).

—

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

**ACCORD SECTORIEL DU 07 JUILLET 2023 DANS LA SIDERURGIE – EMPLOYES  
2023-2024**

**CHAPITRE 1<sup>er</sup> – 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 : 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 – REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (R.C.C.)**

***Section 1<sup>ère</sup> – 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 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°166 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 01.07.2023 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 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°167 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 – 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.

### ***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° 168, pour la période du 01.07.2023 au 31.12.2024 et 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.

### ***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.

### ***Section 6 – Pénibilité***

Les parties signataires de l'accord sectoriel 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.

## **CHAPITRE 4 – CREDIT-TEMPS**

### ***Section 1<sup>ère</sup> – 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.

### ***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***

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.

#### ***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 5 – FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### ***Section 1<sup>ère</sup> – 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 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.

Les partenaires sociaux sectoriels recommandent aux entreprises de porter une attention particulière aux contenus des formations.

- 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.

### 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.

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<sup>ème</sup> 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.

- 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.

### **Section 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.



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<sup>er</sup> 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 6 – 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.

### Déconnexion

Le secteur reconnaît les avantages de la transformation numérique.

Il invite les acteurs sociaux des entreprises à accorder une attention particulière aux politiques de connexion et de déconnexion.

Il rappelle la nécessité de finaliser la concrétisation du chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 (Deal pour l'emploi) dans les entreprises où cela n'aurait pas encore été fait.

## **CHAPITRE 7 – 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 8 – PETITS CHOMAGES**

Les parties signataires adapteront la CCT à durée indéterminée du 08 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 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 08 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.

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.

## **CHAPITRE 9 – 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 10 – 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 11 – 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<sup>ère</sup> – 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.

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.

Par ailleurs, les partenaires sociaux sectoriels conviennent de prendre connaissance des résultats de l'évaluation de la CCT 164 prévue au CNT, dans la seconde moitié de l'année 2024.

### ***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 12 – 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 13 – POLITIQUE DE DIVERSITE EN MATIERE DE PERSONNEL ET DE NON-DISCRIMINATION ET LUTTE CONTRE LES FORMES DE RACISME**

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

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 2023-2024.

## **CHAPITRE 14 – 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 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– 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 déconnexion 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 17 – DUREE DE VALIDITE**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 1<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 aux Chapitres 2 et 3 (régimes de R.C.C. et crédit-temps de fin de carrière)

---