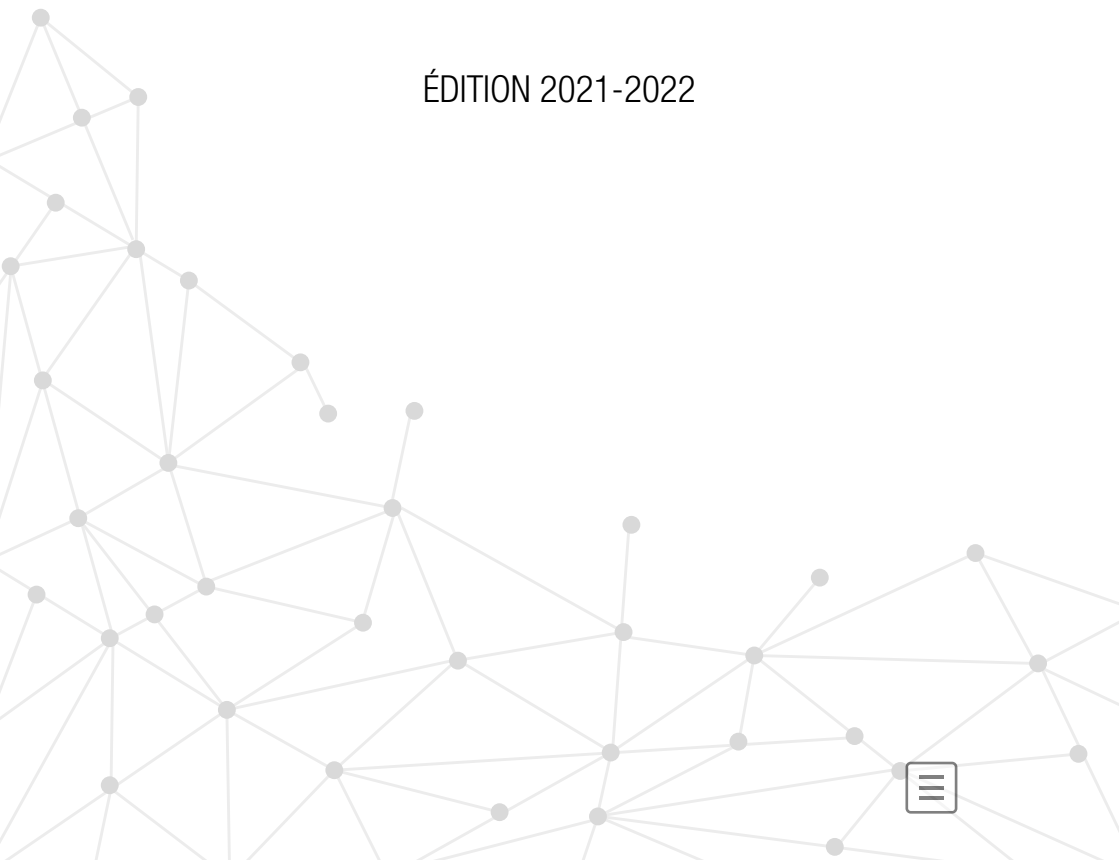


COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE  
CP 104

# ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

ÉDITION 2021-2022



# SOMMAIRE

## **000 Champ de compétence**

- 010 Champ de compétence
- 015 Règlement d'ordre intérieur

## **100 Rémunération**

- 112 Liaison des salaires à l'index
- 113 Salaire des jeunes
- 117 Protection de la rémunération
- 122 Salaire minimum
- 125 Indemnité complémentaire de chômage

## **200 Temps de travail**

- 210 Durée de travail hebdomadaire
- 212
  - 212.1 Repos compensatoire (repos dominical)
  - 212.2 Jours fériés
- 213 Délai de répartition pour équipes successives
- 230 Régime de chômage avec complément d'entreprise
  - 230.1 Prépension "dégagement" et prépension sociale
  - 230.2 Mécanisme de révision des indemnités de prépension
  - 230.3 Préavis des ouvriers licenciés en cas de prépension dégageant



- 230.4 Régime temporaire de chômage  
avec complément d'entreprise à 60 ans  
du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 (travail de nuit)
- 230.5 Régime temporaire de chômage  
avec complément d'entreprise à 60 ans  
du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 (carrière longue)
- 230.6 Régime temporaire de chômage  
avec complément d'entreprise à 60 ans  
du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 (métiers lourds)
- 230.7 Régime de disponibilité adaptée  
du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022
- 230.8 Régime de disponibilité adaptée  
du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2024

## **300 Conditions de travail**

- 310 Petits chômages
- 315 Jour de carence
- 320 Délais de préavis
- 335 Crédits d'heures
- 340 Crédit-temps et autres systèmes de diminution de la carrière
- 342-A Crédits temps et diminution de carrière - 55 ans -  
Droit aux allocations d'interruption 2021-2022
- 342-B Crédits temps et diminution de carrière - 55 ans -  
Droit aux allocations d'interruption 2023
- 350 Santé et sécurité



## **400 Formation et promotion de l'emploi**

- 410 Détermination de l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque pour 2021-2022
- 420 Efforts supplémentaires en matière de formation
- 430 Emplois handicapés

## **500 Concertation sociale**

- 510 Délégation syndicale
- 520 Formation syndicale
- 540 Conciliation
- 550 Garanties syndicales
- 560 Conseils d'entreprise
- 570 Prestations d'intérêt public en temps de paix

## **600 Sécurité d'existence**

- 610 Sécurité d'existence

## **700 Programmation sociale**

- 700 Accord sectoriel 2021-2022

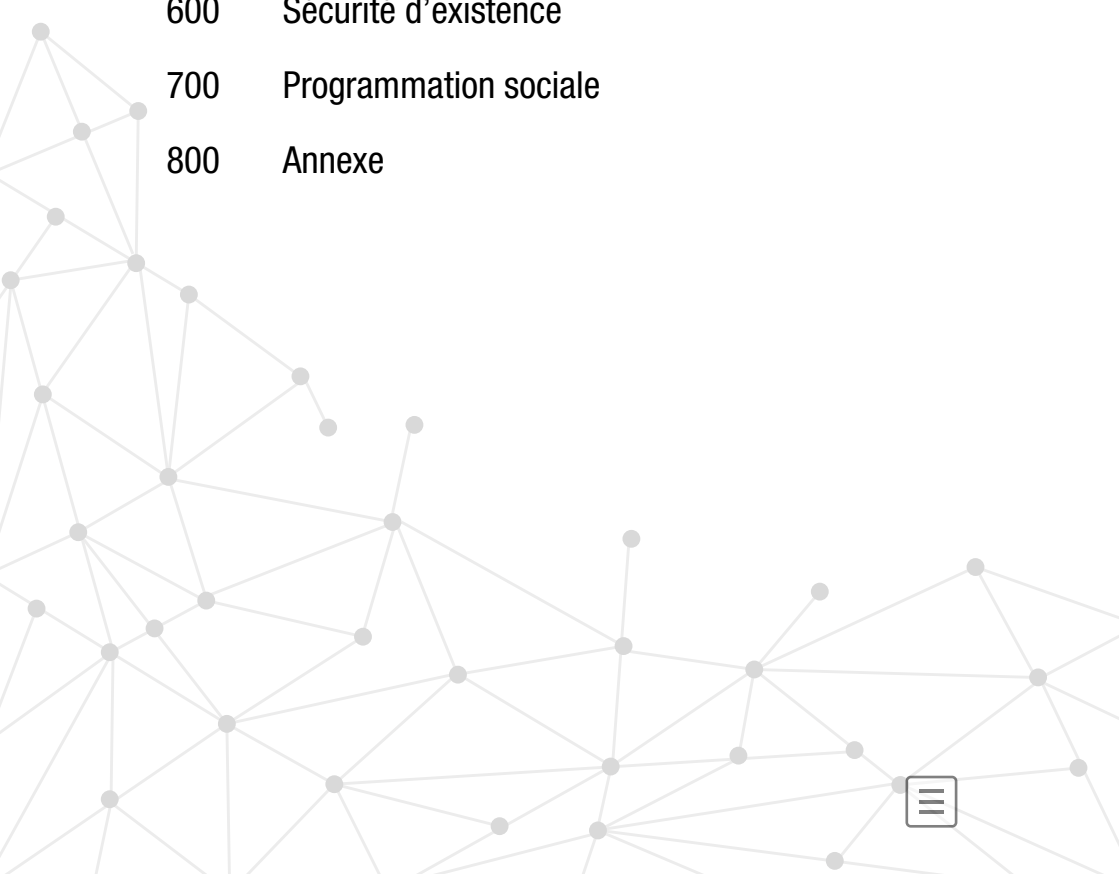
## **800 Annexe**

- 800 Annexe



# SOMMAIRE

000	Champ de compétence Commission paritaire
100	Rémunération
200	Temps de travail
300	Conditions de travail
400	Formation et promotion de l'emploi
500	Concertation sociale
600	Sécurité d'existence
700	Programmation sociale
800	Annexe



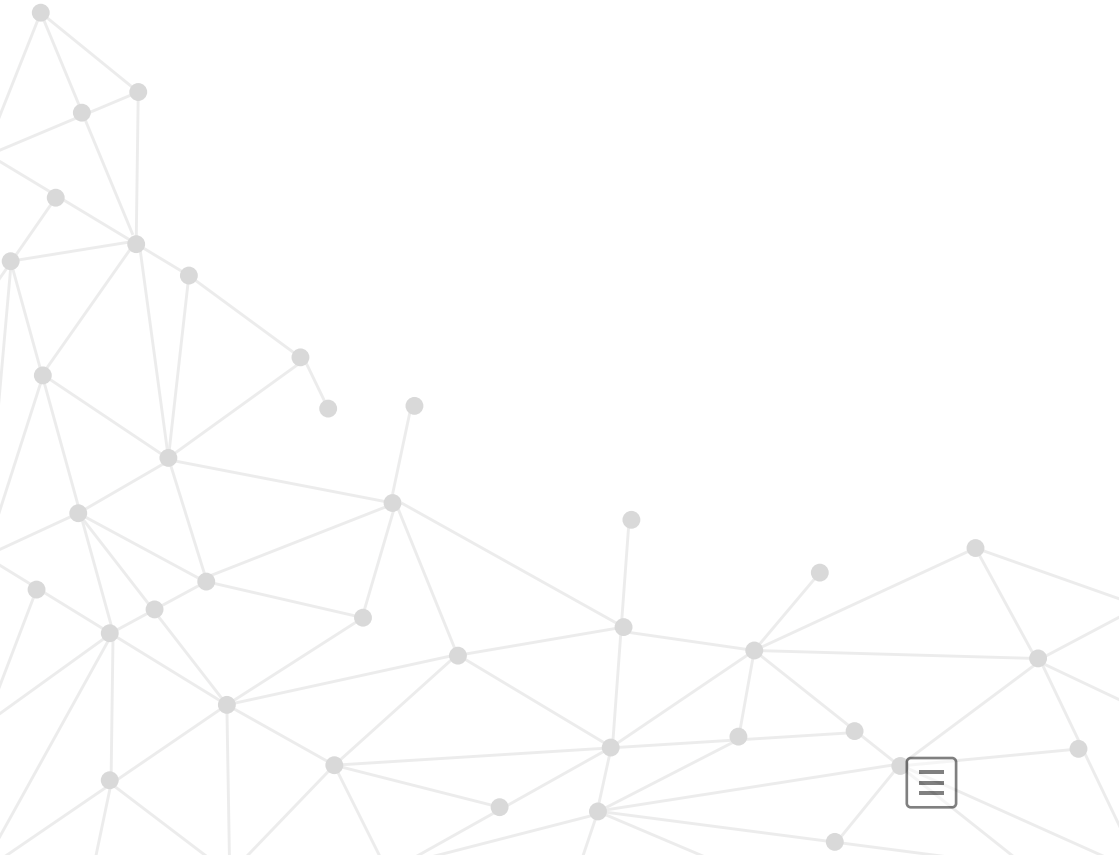


000

# CHAMP DE COMPÉTENCE

010 Champ de compétence

015 Règlement d'ordre intérieur



A.R. : 09/02/1971

M.B. : 19/03/1971 - COMPETENCE

A.R. : 17/01/1972

M.B. : 26/04/1972 - MEMBRES

### **1. Contenu :**

A.R. 09/02/1971 :

Institution de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique et fixation de sa compétence.

A.R. 17/01/1972 :

Fixation du nombre de membres de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique.





# 010

## COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE

EXTRAIT DE L'ARRÊTÉ ROYAL DU 9 FÉVRIER 1971 INSTITUANT CERTAINES  
COMMISSIONS PARITAIRES ET FIXANT LEUR DÉNOMINATION ET LEUR COMPÉTENCE

### **Article 1 §1, alinéa 2**

Sont instituées les Commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs, dont la dénomination et la compétence sont fixées ci-après :

§1. Pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs :

“La Commission paritaire de l'industrie sidérurgique” et ce pour les entreprises qui ont pour principale activité une ou plusieurs de celles reprises ci-après :

- préparation et agglomération de minerais de fer ;
- production de fonte ;
- production d'acier et de fer brut en lingots ou en demi-produits par coulée continue ;
- laminage à chaud ;
- laminage à froid de tôles ;
- laminage à froid de feuillards pour la fabrication de fer blanc ;
- fabrication de tubes sans soudure ;
- laboratoires de contrôle et de recherches sidérurgiques.

La compétence de la commission s'étend également à toutes les activités exercées par ces entreprises, agissant isolément ou groupées entre elles, et qui forment l'accessoire d'une de celles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Constituent de telles activités accessoires :

- la production de coke, d'énergie électrique et d'oxygène ;
- le traitement des sous-produits de cokeries, hauts fourneaux, aciéries et laminoirs ;
- les ateliers d'entretien des installations sidérurgiques ;
- la fabrication de moulage de fonte et de moulage d'acier ;
- le forgeage, l'estampage et la fabrication de produits de boulonnerie ;



- le laminage à froid et le moulurage de feuillards autres que ceux destinés à la fabrication de fer blanc ;
- le revêtement métallique ou chimique de tôles et de feuillards ;
- le tréfilage du fil-machine et les activités connexes ;
- la fabrication de tubes soudés.

Extrait de l'arrêté royal du 17 janvier 1972 fixant le nombre de membres de certaines commissions paritaires.

## **Article 2**

§2. La Commission paritaire de l'industrie sidérurgique est composée de vingt-six membres effectifs et de vingt-six membres suppléants.

## **NOMBRE DE MEMBRES**

**Extrait de l'arrêté royal du 17 janvier 1972 fixant le nombre de membres de certaines commissions paritaires.**

### **Article 1.2**

La Commission paritaire de l'industrie sidérurgique est composée de vingt-six membres effectifs et de vingt-six membres suppléants.





MAI 1947

**1. Contenu :**

Règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique.



## COMPOSITION

### Article 1

Conformément aux dispositions de (l'arrêté royal du 17 janvier 1972, la Commission nationale paritaire de l'industrie sidérurgique est composée de 13 membres effectifs et de 13 membres suppléants représentant les chefs d'entreprises et de 13 membres effectifs et de 13 membres suppléants représentant les travailleurs).

La Commission est présidée par un président et un vice-président, assistés d'un secrétaire et d'un secrétaire-adjoint ainsi que d'un référendaire.

### Article 2

La délégation des chefs d'entreprises et la délégation des travailleurs peuvent, moyennant accord préalable de la Commission, se faire accompagner par des conseillers techniques dont le nombre ne peut pas dépasser trois.

Les conseillers techniques ont uniquement voix consultative.

### Article 3

Seuls les membres effectifs sont convoqués aux réunions de la Commission. En cas d'absence d'un membre effectif, son groupe pourvoit à son remplacement.

Les membres suppléants reçoivent tous les documents et informations au même titre que les membres effectifs.

### Article 4

Le président de la Commission dirige les débats, convoque les membres, fait approuver les procès-verbaux, représente la Commission auprès des autorités administratives comme auprès des administrations privées et assure le bon fonctionnement de la Commission.

Le vice-président est appelé à assister à toutes les réunions.

En cas d'absence du président, le vice-président le remplace. Il exerce dans ce cas les mêmes attributions et devoirs.



## **Article 5**

Le secrétaire rédige les procès-verbaux des séances, tient minute des conventions collectives, en délivre l'expédition et assure la conservation des archives.

Le secrétaire-adjoint est appelé à assister à toutes les séances. Il aidera le secrétaire dans ses fonctions. En cas d'absence de celui-ci, il remplira ses fonctions.

## **COMPÉTENCE**

### **Article 6**

La Commission a principalement pour missions :

- a) d'établir des bases générales de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle, notamment par la conclusion de conventions collectives ;
- b) de délibérer sur les conditions générales de travail et en particulier sur celles qui doivent obligatoirement figurer aux règlements d'atelier ;
- c) d'assister le cas échéant les autorités gouvernementales dans la préparation et l'exécution de la législation sociale intéressant l'industrie sidérurgique ;
- d) de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever, ou se serait élevé, entre chefs d'entreprises et travailleurs salariés ;
- e) de favoriser la formation des apprentis au travail, ainsi que des rapports étroits et permanents avec les instituts d'orientation professionnelle et les écoles professionnelles ;
- f) d'établir les bases des relations entre les chefs d'entreprises et les travailleurs sur le plan de l'entreprise.

## **RÉUNIONS**

### **Article 7**

Les réunions de la Commission sont convoquées par le président, soit à son initiative propre, soit à la demande écrite d'au moins (sept) membres effectifs ou de l'un des groupes représentés.

### **Article 8**

La convocation indique les points figurant à l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, ces points seront commentés dans une note explicative jointe à la convocation.

Les points mis à l'ordre du jour à la demande d'une partie des membres doivent obligatoirement être justifiés. Il sera indiqué en outre s'il entre dans les intentions des demandeurs de rendre la décision obligatoire.



## **Article 9**

Lorsque des membres demandent la convocation de la Commission paritaire nationale ou qu'une organisation représentée fait opposition à une décision d'une sous-commission régionale, comme prévu à l'article 18, la Commission paritaire nationale se réunit dans la huitaine, de préférence le mercredi matin.

Cette première réunion a pour objet de permettre aux membres de développer les questions portées à l'ordre du jour.

Une seconde réunion est convoquée quinze jours au plus tard après la première.

Si, à cette seconde réunion, aucun accord n'intervient et à moins que les membres n'en conviennent autrement à l'unanimité, les négociations seront déclarées rompues.

## **PROCÉDURE**

### **Article 10**

La Commission ne délibère valablement que si au moins ( sept ) des membres effectifs ou suppléants représentant les chefs d'entreprises et ( sept ) des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

### **Article 11**

Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

A la demande de la Commission ou d'une des organisations représentées, un arrêté royal peut donner force obligatoire aux décisions prises.

Dans le cas où celles-ci ne sont pas rendues obligatoires, le Ministre compétent fait connaître à la Commission les raisons pour lesquelles il n'a pas été donné suite à cette demande.

### **Article 12**

En cas d'urgence reconnue par les deux tiers des membres présents, la Commission pourra valablement délibérer sur des points non portés à l'ordre du jour.

## **PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS**

### **Article 13**

Les procès-verbaux des réunions sont établis à la diligence du président et signés par lui, conjointement avec le secrétaire ou le secrétaire-adjoint.

Dans la mesure du possible, les procès-verbaux seront envoyés aux membres effectifs et suppléants, avant la date de la réunion suivante.



## **Article 14**

Sauf avis contraire de la Commission, l'exécution des décisions prises est laissée aux soins du président.

## **SOUS-COMMISSIONS RESTREINTES**

### **Article 15**

La Commission peut créer des sous-commissions restreintes pour préparer l'étude de certaines questions relevant de sa compétence.

Les sous-commissions restreintes peuvent être permanentes ou temporaires.

Sauf si elles ont reçu le mandat de la Commission plénière, les sous-commissions restreintes n'ont pas le pouvoir de décision.

### **Article 16**

Les sous-commissions restreintes sont présidées par le président ou le vice-président de la Commission plénière.

Le secrétariat de ces dites sous-commissions restreintes est assuré par le secrétaire ou le secrétaire-adjoint de la Commission plénière.

### **Article 17**

Les membres des sous-commissions restreintes sont désignés par la Commission plénière et comprennent un nombre égal de représentants des chefs d'entreprises et de représentants des travailleurs.

En ce qui concerne la procédure des débats et des décisions à prendre, les sous-commissions restreintes sont soumises, dans le cadre de leur compétence, aux mêmes dispositions que la Commission plénière.

Les sous-commissions restreintes peuvent éventuellement désigner parmi leurs membres un délégué représentant les chefs d'entreprises et un délégué représentant les travailleurs qui auront à faire rapport, par avis motivé, à la Commission plénière au sujet de la mission leur confiée.

## **SOUS-COMMISSIONS RÉGIONALES**

### **Article 18**

La Commission paritaire nationale peut créer des sous-commissions régionales pour l'examen de certaines questions relevant de sa compétence ou pour l'application de ses décisions dans des domaines déterminés.





Toutes les décisions prises par les sous-commissions régionales doivent être portées dans les 48 heures à la connaissance du président de la Commission nationale qui en informe immédiatement les membres de celle-ci.

A moins d'opposition, dans la huitaine de l'information, d'une des organisations représentées, la décision est d'application.

Des sous-commissions paritaires régionales permanentes seront créées à Liège, Charleroi et La Louvière.

Des sous-commissions paritaires régionales temporaires peuvent être créées à la demande des parties pour les entreprises isolées qui ne relèvent pas d'une sous-commission régionale permanente.

Les sous-commissions régionales peuvent être supprimées par décision de la Commission paritaire nationale.

### **Article 19**

Le président et le secrétaire des sous-commissions régionales sont désignés par la Commission paritaire nationale.

Les règles tracées en ce qui concerne les réunions et la procédure des débats, pour la Commission paritaire nationale sont applicables aux sous-commissions régionales par assimilation.

Elles pourront être précisées par un règlement d'ordre intérieur.

### **Article 20**

Le nombre de délégués composant les sous-commissions régionales sera déterminé par la Commission paritaire nationale qui procédera également à la désignation nominale des membres sur présentation des organisations représentées nationalement.

Chaque délégation devra comprendre au moins un membre de la Commission paritaire nationale.

La délégation des chefs d'entreprise et la délégation des travailleurs peuvent moyennant accord préalable de la sous-commission régionale se faire accompagner par des conseillers techniques, dont le nombre ne peut pas dépasser deux.

Les conseillers techniques ont uniquement voix consultative.

### **Article 21**

La compétence des sous-commissions paritaires régionales est déterminée comme suit :

- 1) elles adaptent à la situation particulière d'une région les décisions prises par la Commission paritaire nationale ;
- 2) elles étudient les propositions à présenter en Commission paritaire nationale en tenant compte des nécessités régionales reconnues ;
- 3) elles examinent toutes questions portées à leur attention par l'une des organisations représentées.



La Commission paritaire nationale peut éventuellement déléguer ses pouvoirs aux sous-commissions régionales en matière de conciliation prévue à l'article 22 et suivants du présent règlement.

## CONCILIATION

### **Article 22**

En vue d'exercer les pouvoirs de conciliation prévus à l'article 6 d) du présent règlement, la Commission institue dans son sein un Bureau permanent composé de trois délégués des employeurs et trois délégués des travailleurs ainsi que d'un nombre égal de suppléants.

(Ce Bureau fonctionne conformément aux dispositions des articles 5 à 9 de l'arrêté du Régent du 10 octobre 1945, déterminant les modalités de fonctionnement des commissions paritaires.)

### **Article 23**

Le Bureau permanent ne peut délibérer valablement que si deux délégués employeurs et deux délégués travailleurs sont présents.

### **Article 24**

Dans le cas où le Bureau permanent est appelé à examiner un conflit ou un litige concernant une entreprise, le membre travailleur ou employeur effectif ou suppléant, appartenant à l'entreprise en cause, ne pourra siéger au Bureau

### **Article 25**

Le président convoque les parties en cause ou leurs représentants. Au cas où l'une ou l'autre des parties en cause refuse de comparaître, le Bureau constate l'échec de la conciliation.

## MODIFICATIONS AU PRÉSENT RÈGLEMENT

### **Article 26**

Le présent règlement pourra être modifié par décision de la Commission plénière qui ne pourra délibérer valablement que si les modifications projetées ont été inscrites à l'ordre du jour.

Les modifications ainsi intervenues ne pourront sortir leurs effets que dans le délai d'un mois à partir de la date de la séance à laquelle elles auront été adoptées.







# 100

# RÉMUNÉRATION

- 112 Liaison des salaires à l'index
- 113 Salaire des jeunes
- 117 Protection de la rémunération
- 122 Salaire minimum
- 125 Indemnité complémentaire de chômage



C.C.T. : 10/01/1974 (n° 2488/CO/104), modifiée par l'accord national du 23 mai 1989, liant les salaires à l'indice des prix à la consommation

**1. Contenu :**

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 10/01/1974 pour une durée indéterminée.



# 112 LIAISON DES SALAIRES À L'INDEX

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 JANVIER 1974 (BASE 1971 = 100),  
MODIFIÉE PAR L'ACCORD NATIONAL DU 23 MAI 1989, LIANT LES SALAIRES  
À L'INDEX DES PRIX À LA CONSOMMATION

## Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique et aux ouvriers qu'elles occupent.

## Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par indice, l'indice mensuel des prix à la consommation, tel qu'il est publié à la fin de chaque mois au "Moniteur belge".

Tous les calculs sur les valeurs d'indices, nécessaires pour l'application de la présente convention, sont faits en tenant compte de la troisième décimale, avec arrondi au centième supérieur s'opérant dès que le demi-centième est atteint.

## Article 3

Les salaires en vigueur dans les entreprises au 1<sup>er</sup> décembre 1973 sont mis en regard de l'indice de référence 114,62. Ils restent en vigueur aussi longtemps que l'indice ne tombe pas en dessous de 112,37 et n'atteint pas 116,91.

Ces salaires sont augmentés de 2 % lorsque l'indice atteint ou dépasse le niveau 116,91. Les salaires ainsi augmentés sont mis en regard de ce nouvel indice de référence.

Ils sont diminués de 2 % lorsque l'indice tombe en dessous du niveau 112,37. Les salaires ainsi diminués sont mis en regard de ce nouvel indice de référence.

## Article 4

Par la suite et dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3, les salaires sont augmentés de 2 % chaque fois que l'indice atteint ou dépasse un indice de référence égal à l'indice de référence en regard duquel les salaires ont été placés après la variation précédente, augmenté de 2 %.

De la même façon, les salaires sont diminués de 2 % chaque fois que l'indice tombe en dessous d'un indice de référence égal à l'indice de référence en regard duquel les salaires ont été placés après la variation précédente, diminué de 2 %.



## **Article 5**

Les augmentations et diminutions appliquées aux salaires en vertu de la présente convention prennent cours le premier du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice qui a provoqué l'application de l'article 3 ou de l'article 4.

## **Article 6**

(...) Article 6 abrogé par l'accord national du 23 mai 1989.

## **Article 7**

(...) Article 7 abrogé par l'accord national du 23 mai 1989.

## **Article 8**

(...) Article 8 abrogé par l'accord national du 23 mai 1989.

## **Article 9**

La présente convention exclut sur les plans national, régional et local, toute demande d'ajustement individuel ou collectif des salaires, qui serait basée sur l'évolution du coût de la vie.

## **Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1974 et annule et remplace à partir de cette date la convention collective du 17 février 1965, liant les salaires à l'index des prix du Royaume.

Elle est conclue pour une durée indéterminée ; elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.







C.C.T. : 14/05/1971(642/CO/104), modifiée par la C.C.T. du 24/07/1974 (3032/CO/104)

**1. Contenu :**

Rémunération des jeunes travailleurs.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/04/1971 pour une durée indéterminée.



# 113 SALAIRE DES JEUNES

CONVENTION COLLECTIVE DU 14 MAI 1971 RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION  
DES JEUNES TRAVAILLEURS

## Article 1

La présente convention s'applique aux entreprises relevant de la C.P.N.I.S. et aux ouvriers qu'elles occupent.

## SECTION 1 - MINEURS D'ÂGE OCCUPÉS À DES FONCTIONS POUR LESQUELLES UNE FORMATION PRÉALABLE DE TYPE SCOLAIRE, SANCTIONNÉE PAR UN DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL OU TECHNIQUE N'EST PAS REQUISE

## Article 2

Le mineur d'âge, occupé à une des fonctions visées par l'intitulé de la présente section, bénéficie du salaire de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, à la condition qu'il fournisse effectivement son travail avec un rendement égal, en qualité et en quantité, à celui des travailleurs de la même catégorie.

## Article 3

Dans le cas où l'article 2 n'est pas d'application, le mineur d'âge occupé à une des fonctions visées dans la présente section, est rémunéré, après une période d'adaptation de trois mois à compter de la date d'entrée au service de l'entreprise, suivant le barème établi par l'article 9.

## Article 4

Afin d'assurer le développement physique du mineur d'âge et pour éviter que celui-ci ne porte atteinte à sa santé, l'exercice de certaines fonctions, à déterminer au niveau de l'entreprise, est subordonné à un examen d'aptitude du mineur d'âge, effectué par le médecin du travail.



## SECTION 2 - MINEURS D'ÂGE OCCUPÉS À DES FONCTIONS POUR LESQUELLES UNE FORMATION PRÉALABLE DE TYPE SCOLAIRE, SANCTIONNÉE PAR UN DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL OU TECHNIQUE EST REQUISE

### Article 5

Le mineur d'âge, occupé à une des fonctions visées par l'intitulé de la présente section, sera rémunéré, après une période d'adaptation de trois mois à compter de la date d'entrée au service de l'entreprise et pour autant qu'il remplisse les conditions précisées à l'article 6, suivant le barème établi par l'article 9.

### Article 6

Le mineur d'âge ne peut prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 5 que sous la double condition de posséder le diplôme requis et d'exercer effectivement une fonction faisant appel aux capacités professionnelles attestées par le diplôme détenu.

### Article 7

(...) Article abrogé par CCT du 24 juillet 1974, article 2.

### Article 8

En tout état de cause, le jeune diplômé doit se voir attribuer au moins le même salaire que le jeune non diplômé ayant le même âge et exerçant la même fonction dans les mêmes conditions de milieu et d'ambiance.

## SECTION 3 - DISPOSITIONS COMMUNES AUX MINEURS D'ÂGE VISÉS DANS LES SECTIONS 1 ET 2

### Article 9

Les mineurs d'âge sont rémunérés suivant le barème ci-après :

Pourcentages du salaire de référence	
18 ans	100 %
17,5 ans	95 %
17 ans	90 %
16,5 ans	85 %
16 ans	80 %
-16 ans	75 % *

\* Article modifié par CCT du 24 juillet 1974, article 3.



## **Article 10**

Pour l'application de l'article 9, le salaire de référence est le salaire correspondant à la catégorie inférieure de la fonction exercée.

Toutefois, lorsque le mineur d'âge effectue un travail qui, dans l'entreprise, n'est habituellement confié qu'à des jeunes travailleurs, le salaire de référence et éventuellement le barème sont déterminés au niveau de l'entreprise.

## **Article 11**

Pendant la période d'adaptation visée aux articles 3 et 5, le mineur d'âge bénéficie du pourcentage du salaire de référence, correspondant à la classe d'âge immédiatement inférieure à celle à laquelle il appartient.

## **Article 12**

Les augmentations barémiques en application des articles 3 et 5 s'opèrent aux époques prévues par les usages en vigueur dans les entreprises.

## **Article 13**

A son retour du service militaire, le mineur d'âge voit sa situation professionnelle réexaminée en vue de son affectation soit à son ancienne fonction, soit à une autre fonction vacante, la mieux adaptée à ses capacités personnelles et à ses intérêts immédiats et futurs.

En vue de réaliser autant que possible l'égalité entre les jeunes astreints au service militaire et ceux qui, pour l'une ou l'autre raison, échappent à cette obligation, la durée du service militaire est comprise dans le calcul de l'ancienneté dans tous les cas où celle-ci constitue, suivant les règles valables dans l'entreprise, un critère pour l'obtention d'un avantage social.

## **Article 14**

Les dispositions de la présente convention ne portent pas préjudice ni aux mesures plus favorables existant sur le plan local ou régional, ni aux avantages acquis à titre individuel.

Elles ne doivent être appliquées que sur les points et dans la mesure où la situation des mineurs d'âge est moins favorable que celle qui leur est faite par la présente convention.

## **Article 15**

La présente convention entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 1971 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée moyennant un préavis de trois mois, celui-ci ne pouvant prendre cours au plus tôt que le 1<sup>er</sup> septembre 1976. Article modifié par CCT du 24 juillet 1974, article 4.



## SECTION 4 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### **Article 16**

(...) Article abrogé par CCT du 24 juillet 1974, article 5.





C.C.T. : 1978 et commentaire paritaire annexe

**1. Contenu :**

Octroi du salaire mensuel garanti aux ouvriers en régime continu.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/11/1978 pour une durée indéterminée.





## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention est applicable à toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique et aux ouvriers qui sont liés avec ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE II - OBJET DE LA CONVENTION

### Article 2

La présente convention a pour objet de fixer des modalités particulières en matière d'octroi du salaire mensuel garanti aux travailleurs en régime continu. Ces modalités particulières sont réglées par la disposition suivante, qui est reprise de la convention collective du 25 février 1972 relative à la durée du travail, abrogée par la convention collective du 23 octobre 1978, relative à la réduction de la durée du travail à 39 heures/semaine.

### “Article 14

Les modalités d'application de la convention collective conclue le 9 juin 1970 au sein du C.N.T., et instaurant pendant le premier mois de maladie une indemnité complémentaire à l'assurance maladie-invalidité, prévoient notamment qu'il y a lieu de considérer le dimanche comme journée d'inactivité habituelle.

Par dérogation à cette seule disposition, l'ouvrier occupé dans un régime continu et se trouvant en incapacité de travail pour cause de maladie bénéficiera pendant la période couverte par le salaire mensuel garanti :

a) pour les dimanches pendant lesquels il aurait travaillé s'il n'était pas tombé malade, de 89 %<sup>1</sup> de la partie ne dépassant pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité, de la rémunération au taux simple qu'il aurait perçue et de 91,5 %<sup>1</sup> de la partie de cette rémunération, qui excède ce plafond ;

1. Pourcentages ramenés à 85,88 % par la CCT n° 12 sexies du 28 juillet 1992.



b) et, conformément à la règle générale, pour les jours de repos destinés à compenser une prestation dominicale, des avantages normaux prévus par la convention relative au salaire mensuel garanti.

La même règle sera appliquée aux jours fériés qui auraient dû être prestés et qui se situent au-delà du douzième jour calendrier depuis le début de l'incapacité, ainsi qu'aux repos correspondants."

## CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

### Article 3

La présente convention, qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 1978, est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée par un préavis de six mois.

### COMMENTAIRE PARITAIRE ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE À L'OCTROI DU SALAIRE MENSUEL GARANTI AUX OUVRIERS EN RÉGIME CONTINU

L'article 2 reprend la disposition de l'article 14 de la convention collective du 25 février 1972 relative à la durée du travail. Comme cet article avait fait l'objet d'un commentaire paritaire annexé à la convention de 1972, ce commentaire est repris ci-après :

"Conformément aux directives d'application du régime du salaire hebdomadaire garanti adoptées paritairement en 1962 dans notre secteur, les modalités d'application de la convention collective conclue le 9 juin 1970 au sein du C.N.T., et instaurant pendant le premier mois de maladie une indemnité complémentaire à l'assurance maladie-invalidité, prévoient notamment qu'il y a lieu de considérer le dimanche comme journée d'inactivité habituelle."

En application de cette disposition, tous les ouvriers de la sidérurgie, dès qu'ils subissent une incapacité de travail pour maladie, sont traités dans leur grande majorité comme travaillant les six jours de la semaine à raison de huit heures par jour. Cette règle a pour but d'assurer l'égalité de traitement de tous les travailleurs malades, quels que soient leur régime de travail et la période pendant laquelle l'incapacité survient.

"Si l'application de la susdite disposition en matière de salaire hebdomadaire garanti ne désavantage pratiquement pas les ouvriers des services continus, la situation a été modifiée par l'introduction du salaire mensuel garanti en cas d'incapacité de travail pour maladie, les travailleurs concernés pouvant perdre de ce chef le salaire afférent à une, voire deux ou trois prestations dominicales, au cours de la période couverte par l'incapacité. C'est pour tenir compte de cette situation particulière que la disposition de l'article a été adoptée."





C.C.T. : 11/12/2007

A.R. : 02/06/2008

M.B. : 14/10/2008

Dépôt : 11/12/2007

Date d'enregistrement : 08/01/2008

Numéro d'enregistrement : 86220/CO/104

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 24/01/2008

### **1. Contenu :**

Salaire minimum mensuel garanti - Ouvriers occupés à un poste industriel. A l'exclusion des étudiants visés à l'article 2.

### **2. C.C.T. antérieure :**

C.C.T. 25/11/2005, modifiée par la CCT du 11/12/2007.

### **3. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/05/2007 pour une durée indéterminée.



# 122 SALAIRE MINIMUM

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DÉCEMBRE 2007  
RELATIVE AU SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 mai 2007 dans la sidérurgie - Ouvriers - 2007-2008.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention collective de travail est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier, à l'exclusion des étudiant(e)s qui travaillent en exécution d'un contrat d'occupation d'étudiants visé au Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qui répondent aux conditions réglementaires de non assujettissement aux cotisations ordinaires à la sécurité sociale, dits étudiant(e)s jobistes.

## CHAPITRE III - MONTANT ET MODALITÉS D'APPLICATION DU SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI

### Article 3

En ce qui concerne les travailleurs occupés à un poste industriel, le salaire minimum mensuel garanti à 18 ans est fixé à la date du 1<sup>er</sup> mai 2007 à 1.625,02 € brut<sup>1</sup>/mois dans un régime de 37 heures/semaine, toutes primes de production comprises, pour des prestations mensuelles complètes.

### Article 4

L'application du salaire minimum tel que défini à l'article 3 ne peut avoir aucun effet sur les rémunérations effectives le dépassant déjà et ne peut être invoquée pour modifier les barèmes ou hiérarchie salariale en vigueur dans les entreprises.

---

1. Montant au 01/05/2011, en regard de l'indice pivot 117,11, 1.794,15 €.



## **Article 5**

Le salaire minimum mensuel garanti est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités de la convention collective du 10 janvier 1974. Il est placé en regard de l'indice-pivot de référence 106,07 (indice des prix à la consommation - base 2004 = 100).

## **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 6**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 novembre 2005 (enregistrée sous le n° 77834/CO/104 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 4 juillet 2006, publié au Moniteur belge du 17 octobre 2006) relative au salaire minimum mensuel garanti.

Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> mai 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'à chacune des parties signataires.





C.C.T. : 29/05/2007

A.R. : 19/11/2007

M.B. : 10/12/2007

Dépôt : 01/06/2007

Date d'enregistrement : 08/06/2007

Numéro d'enregistrement : 83252/CO/104

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 21/06/2007

### **1. Contenu :**

Octroi d'une indemnité complémentaire de chômage relatif aux problèmes liés à la sécurité de d'emploi et de revenu.

Pour la sécurité d'emploi et la sécurité d'existence, voir aussi 610.

ET

Disposition interprétative du chapitre 3, Section 4 de l'Accord sectoriel du 29 juin 2009, pour la période 2009-2010.

### **2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/04/2007 pour une durée indéterminée.





CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 MAI 2007 PORTANT MODIFICATION ET COORDINATION DU CHAPITRE VI, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE, DU PROTOCOLE DU 26 MARS 1975 RELATIF AUX PROBLÈMES LIÉS À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DE REVENU

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 mai 2007 dans la sidérurgie - Ouvriers - 2007-2008. Elle modifie et coordonne le chapitre VI, convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire de chômage, du protocole du 26 mars 1975 relatif aux problèmes liés à la sécurité d'emploi et de revenu, modifié en dernier lieu par la convention collective de travail du 12 mai 2005 (enregistrée sous le n° 74879/CO/104 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 19 avril 2006, publié au Moniteur belge du 25 septembre 2006).

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - DISPOSITIONS MODIFIANT LE CHAPITRE VI DU PROTOCOLE DU 26 MARS 1975 RELATIF AUX PROBLÈMES LIÉS À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DE REVENU

### Article 3

L'article 27 du protocole du 26 mars 1975 précité est remplacé par la disposition suivante :

“Article 27, §1 - A dater du 1<sup>er</sup> avril 2007, il est garanti au chômeur partiel, suivant les modalités précisées ci-après, 85 % de sa rémunération normale brute plafonnée au montant de l'allocation de chômage journalière.



§2. Ce relèvement du pourcentage est assorti de la condition que le cumul de toutes les allocations ne peut avoir pour conséquence que le salaire net normal du travailleur soit dépassé.

§3. Par rémunération normale brute, il y a lieu d'entendre la rémunération prise en considération pour l'établissement de l'allocation légale de chômage.

§4. L'indemnité complémentaire de chômage est octroyée pour les journées pour lesquelles une allocation légale de chômage est perçue par le travailleur."

#### **Article 4**

L'article 28 du même protocole est remplacé par la disposition suivante :

"Article 28. - Le relèvement du montant plancher sectoriel tel que fixé par l'article 27, §1, est sans effet pour les entreprises qui ont fixé des niveaux d'indemnisation plus favorables que l'indemnisation résultant de l'application du taux de 85 %. De plus, ce relèvement ne peut en aucun cas entraîner de majoration de la garantie globale qui est prévue en cas de chômage économique dans les entreprises qui ont fixé des niveaux d'indemnisation plus favorables."

#### **Article 5**

L'article 32 du même protocole est remplacé par la disposition suivante :

"Article 32. - La présente convention produit ses effets le 1<sup>er</sup> avril 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'à chacune des parties signataires."

## **CHAPITRE IV - ANNEXE PORTANT COORDINATION DU CHAPITRE VI, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE, DU PROTOCOLE DU 26 MARS 1975 RELATIF AUX PROBLÈMES LIÉS À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DE REVENU**

#### **Article 6**

Les parties signataires joignent en annexe à la présente convention la version coordonnée du chapitre VI du protocole du 26 mars 1975.



## CHAPITRE V - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

### Article 7

La présente convention produit ses effets le 1<sup>er</sup> avril 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'à chacune des parties signataires.

## ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 MAI 2007 PORTANT MODIFICATION ET COORDINATION DU CHAPITRE VI, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE, DU PROTOCOLE DU 26 MARS 1975 RELATIF AUX PROBLÈMES LIÉS À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DE REVENU

### CHAPITRE VI - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE

#### Article 23

La présente convention organise un régime d'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage légale en cas de chômage partiel.

#### Article 24

Toute demande de dérogation aux dispositions de la présente convention devra être adressée par écrit au Président de la Commission paritaire et faire l'objet d'une approbation de la Commission paritaire.

#### Article 25

Par chômage partiel au sens de la présente convention, il y a lieu d'entendre le chômage résultant de causes économiques et institué en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### Article 26

Afin de répartir le travail de la manière la plus équitable entre les travailleurs, il est procédé, dans la mesure des possibilités techniques et suivant les disponibilités en main-d'oeuvre, à une mise en chômage par roulement, étant entendu que ce système ne peut entraîner l'attribution pour un même poste de travail, à la fois d'une indemnité complémentaire de chômage au travailleur titulaire et d'une compensation salariale au travailleur temporairement muté à ce poste.



Si des difficultés apparaissent à ce dernier sujet, une solution équilibrée entre l'octroi d'indemnités complémentaires de chômage et celui de compensations pour mutation temporaire devrait être recherchée avec la délégation syndicale.

### **Article 27**

§1. A dater du 1<sup>er</sup> avril 2007, il est garanti au chômeur partiel, suivant les modalités précisées ci-après, 85 % de sa rémunération normale brute plafonnée au montant de l'allocation de chômage journalière.

§2. Ce relèvement du pourcentage est assorti de la condition que le cumul de toutes les allocations ne peut avoir pour conséquence que le salaire net normal du travailleur soit dépassé.

§3. Par rémunération normale brute, il y a lieu d'entendre la rémunération prise en considération pour l'établissement de l'allocation légale de chômage.

§4. L'indemnité complémentaire de chômage est octroyée pour les journées pour lesquelles une allocation légale de chômage est perçue par le travailleur.

### **Article 28**

Le relèvement du montant plancher sectoriel tel que fixé par l'article 27, §1, est sans effet pour les entreprises qui ont fixé des niveaux d'indemnisation plus favorables que l'indemnisation résultant de l'application du taux de 85 %. De plus, ce relèvement ne peut en aucun cas entraîner de majoration de la garantie globale qui est prévue en cas de chômage économique dans les entreprises qui ont fixé des niveaux d'indemnisation plus favorables.

### **Article 29**

Si, dans une entreprise et sur une période d'un an, le nombre de jours indemnisés est supérieur à 60 pour un nombre important de travailleurs, le problème sera examiné paritaire au niveau de l'entreprise, sans préjudice de l'application des dispositions de la convention collective de travail du 17 février 1965 relative à la procédure de conciliation.

### **Articles 30 et 31**

(...) Abrogés.

### **Article 32**

La présente convention produit ses effets le 1<sup>er</sup> avril 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'à chacune des parties signataires.







# 200

## TEMPS DE TRAVAIL

- 210 Durée de travail hebdomadaire
- 212 212.1 Repos compensatoire (repos dominical)
- 212.2 Jours fériés
- 213 Délai de répartition pour équipes successives
- 230 Régime de chômage avec complément d'entreprise
  - 230.1 Prépension "dégagement" et prépension sociale
  - 230.2 Mécanisme de révision des indemnités de prépension
  - 230.3 Préavis des ouvriers licenciés en cas de prépension dégage­ment
  - 230.4 Régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 (travail de nuit)
  - 230.5 Régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 (carrière longue)
  - 230.6 Régime temporaire de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 (métiers lourds)
  - 230.7 Régime de disponibilité adaptée du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022
  - 230.8 Régime de disponibilité adaptée du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024



C.C.T. : 28/09/2001

A.R. : 08/01/2004

M.B. : 13/02/2004

Dépôt : 28/09/2001

Date d'enregistrement : 05/10/2001

Numéro d'enregistrement : 59156/CO/104

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/11/2001

Déclaration interprétative des parties (28/09/2001)

### **1. Contenu :**

Durée du travail : 37 heures/semaine en moyenne à partir du 01/07/2001.

Déclaration interprétative : selon les principes de la C.C.T. du 06/06/1979 (38 h).

### **2. C.C.T. antérieure :**

C.C.T. du 06/06/1979 relative à la réduction de la durée du travail à 38 heures/semaine.

### **3. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/07/2001 pour une durée indéterminée.





## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord sectoriel du 21 mars 2001.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier avec ces employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique.

## CHAPITRE III - DURÉE DU TRAVAIL

### Article 3

A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2001, la durée du travail est fixée à 37 heures par semaine en moyenne, sans préjudice des régimes d'entreprise existants ni de leurs modalités d'application propres.

## CHAPITRE IV - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE D'APPLICATION

### Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique.



## DURÉE DU TRAVAIL (37 HEURES) - DÉCLARATION INTERPRÉTATIVE ENTRE LES PARTIES SIGNATAIRES

Par la présente déclaration, les parties entendent confirmer la validité des engagements souscrits dans le cadre de la CCT du 10 mai 2001 relative à la durée du travail (37 heures), dont l'enregistrement au Greffe n'a pu être réalisé pour des raisons de forme.

Ainsi, la durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 37 heures pour les ouvriers de la sidérurgie à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2001 et ce, sans préjudice des régimes d'entreprise existants ni de leurs modalités d'application propres - disposition reprise dans la CCT du 28 septembre 2001 dont la force obligatoire est demandée par arrêté royal.

Pour l'application de cette disposition, les parties conviennent qu'il y a lieu de s'inspirer des principes de la CCT du 6 juin 1979 relative à la réduction de la durée du travail (à 38 heures), qui sont donc repris mutatis mutandis dans le cadre des 37 heures.

## CONVENTION COLLECTIVE DU 6 JUIN 1979 RELATIVE À LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL À 38/SEMAINE

### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

#### **Article 1**

La présente convention est applicable à toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique et aux ouvriers qui sont liés avec ces entreprises par un contrat de travail ouvrier.

### CHAPITRE II - OBJET DE LA CONVENTION

#### **Article 2.1**

La présente convention a pour objet de préciser les modalités d'application de la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 38 h, dont les principes ont été arrêtés au Protocole d'accord du 27 juin 1978 sous les points 3 et 4 repris ci-après :

#### **“Point 3 : Réduction de la durée du travail**

- de 40 à 39 h/semaine au 1<sup>er</sup> novembre 1978
- de 39 à 38h/semaine au 1<sup>er</sup> juillet 1979



Cette réduction de la durée du travail ne sera octroyée que moyennant la réalisation des conditions de productivité énoncées par le Gouvernement dans son projet de résolutions présenté à la Conférence tripartite du 20 mai 1978.

La réalisation de ces conditions sera vérifiée par le Comité National de Planification.

Comme il est d'usage en sidérurgie, ces réductions de la durée du travail seront, en principe, réalisées par octroi de jours de repos compensatoire.

#### **Point 4**

En contrepartie de la réduction de la durée du travail, les organisations et délégations syndicales s'engagent à collaborer activement à l'accroissement de la productivité par les mesures dont la mise en œuvre fera l'objet de discussions dans l'entreprise :

- la coopération à la réalisation des actions internes de rationalisation et de restructuration ;
- l'amélioration du climat social ;
- la lutte contre l'absentéisme ;
- l'acceptation de la polyvalence des fonctions et de la mobilité professionnelle ;
- le respect effectif des prestations de 8 heures."

#### **Article 2.2**

Pour les entreprises où et pour les travailleurs pour lesquels la rémunération horaire est calculée sur la base de 48 h/semaine, la présente convention reprend également les règles relatives à la rémunération des prestations dominicales, des jours fériés et des heures supplémentaires, compte tenu de la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 38 h.

## **CHAPITRE III - DURÉE DU TRAVAIL**

#### **Article 3**

Lorsque, conformément au principe énoncé au dernier alinéa du point 3 du protocole d'accord du 27 juin 1978, la réduction de la durée du travail de 48 à 38 h/semaine est réalisée par l'octroi de jours de repos compensatoire, ceux-ci seront calculés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1979 à raison d'un jour de repos compensatoire après 3,8 jours ou 30 h 24 minutes de travail effectif normal ou assimilées, pour établir la durée hebdomadaire en moyenne à 38 h.

Pour l'application de l'alinéa précédent, sont assimilées à des journées de travail effectif les journées de repos compensatoire pour reprise d'heures supplémentaires, les absences pour motifs syndicaux, les absences dues à des événements familiaux, à l'accomplissement d'obligations civiques et de missions civiles (CCT du 6 mai 1964, modifiée par CCT du 7 mars 1973), les absences pour formation syndicale, les absences en vertu de la loi du 10 avril 1973 sur les crédits d'heures, les



absences en vertu de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique et les absences en vertu de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale.

Les crédits pour repos compensatoires seront comptabilisés en fonction des heures de travail effectif normal ou assimilées, même pour les heures faisant partie de journées incomplètes.

#### **Article 4**

Comme ce fut le cas pour la réduction de la durée du travail à 40 et à 39 h, la réduction de la durée hebdomadaire à 38 h ne modifie pas l'application de la réglementation relative aux heures supplémentaires et aux prestations dominicales, qui reste celle prévue par les seules dispositions légales et réglementaires en la matière.

### **CHAPITRE IV - INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL SUR LA RÉMUNÉRATION**

#### **Article 5**

Dans les entreprises où et pour les travailleurs pour lesquels la rémunération horaire est calculée sur la base de 48 h/semaine, les jours de repos compensatoire sont rémunérés au salaire normal pour 48 h/semaine et suivant la méthode en usage dans les entreprises pour la détermination du salaire afférent aux jours fériés légaux avant application de la majoration de 26,32 % prévue à l'article 11.1.

#### **Article 6**

Dans les entreprises où et pour les travailleurs pour lesquels la rémunération horaire est calculée sur la base de 39 h/semaine, la rémunération horaire est majorée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1979 du pourcentage correspondant à une réduction de 39 à 38 h, soit 2,63 %, les jours de repos compensatoire ne faisant pas l'objet d'une rémunération spécifique.

### **CHAPITRE V - RÈGLES PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PRESTATIONS DOMINICALES, DE JOURS FÉRIÉS ET D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **Article 7.1**

Les régimes de travail sont organisés de façon telle que le nombre de dimanches ou de jours fériés prestés corresponde à ce qui est nécessaire et suffisant pour réaliser les 38 h par semaine pour les travailleurs et simultanément une marche normale des installations.



## **Article 7.2**

Les organisations signataires recommandent instamment à leurs mandants respectifs, à quelque niveau qu'ils se situent, de mettre tout en œuvre dans un esprit de franche collaboration et en particulier par une action conjointe des directions et des délégations syndicales

- pour réduire les heures supplémentaires et les prestations dominicales au minimum nécessaire ;
- pour faciliter au mieux, en tenant compte des impératifs techniques et économiques, ainsi que des possibilités du marché de l'emploi, la reprise des prestations dominicales.

## **Article 8**

Toute demande salariale, de quelque nature et quelque niveau que ce soit, qui serait basée sur la diminution du nombre de dimanches ou de jours fériés prestés par an suite à l'introduction de la durée hebdomadaire à 38 h, est exclue.

## **Article 9**

Les prestations de jours fériés sont obligatoirement reprises.

# **CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATIONS DES PRESTATIONS DOMINICALES, DE JOURS FÉRIÉS ET D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LES ENTREPRISES OU ET POUR LES TRAVAILLEURS POUR LESQUELS LA RÉMUNÉRATION HORAIRE EST CALCULÉE SUR LA BASE DE 48 H/SEMAINE**

## **VI.1. Rémunération des prestations dominicales**

### **Article 10.1**

Pour les régimes de travail à roulement organisé et prévoyant la reprise systématique des prestations dominicales, le salaire au taux simple afférent à ces prestations, sera majoré de 26,32 %.

### **Article 10.2**

Dans les régimes de travail où la reprise des prestations dominicales n'est pas systématique et ne résulte pas d'un roulement organisé, les ouvriers bénéficient :

- en cas de reprise de ces prestations, d'une majoration de 26,32 % du salaire au taux simple ;
- pour les prestations dominicales non reprises d'une majoration de 23,69 % du salaire au taux simple ; le paiement de cette dernière majoration sera limité à un nombre de dimanches prestés et non repris qui ne dépasse pas le tiers du nombre de dimanches d'une période à déterminer au niveau de chaque entreprise ou au plan régional. Ce nombre de dimanches prestés et non repris sera établi en divisant par 8 le total des heures dominicales prestées et non reprises au cours de la période envisagée.



Par négociation au niveau local ou régional, la majoration de 23,69 % fixée à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 26,32 % en tenant compte des circonstances particulières de temps et de lieu.

Les mesures prévues au présent article ne peuvent en aucun cas constituer un encouragement de l'extension des prestations dominicales, ni servir de référence pour fixer un droit à prester, sans reprise, un certain nombre de dimanches.

## **VI.II. Rémunération des jours fériés**

### **Article 11.1**

Les jours fériés non prestés donnent lieu à une compensation salariale pour réduction de la durée du travail à 38 h égale à 26,32 % de la rémunération afférente à ces jours fériés non prestés, calculés sur la base du salaire normal pour 48 h/semaine.

La compensation visée à l'alinéa précédent n'est toutefois applicable que dans la mesure où, dans certaines entreprises, elle n'a pas été transformée, totalement ou partiellement, en accord avec les organisations syndicales, en d'autres avantages.

### **Article 11.2**

Les prestations de jours fériés donnent lieu à une majoration de 26,32 % du salaire au taux simple.

### **Article 11.3**

Le jour de repos compensatoire pour reprise d'un jour férié presté, est rémunéré, pour autant que les conditions légales et réglementaires aient été remplies à l'époque du jour férié, de la même manière que l'aurait été celui-ci s'il n'avait pas été presté, c.à.d. avec la compensation de 26,32 %, sans préjudice au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 11.1.

## **VI.III. Heures supplémentaires de semaine**

### **Article 12**

Les heures supplémentaires prestées en semaine donnent lieu aux avantages complémentaires suivants :

1° soit l'octroi du crédit pour repos compensatoire afférent à ces heures lorsqu'elles sont reprises conformément à l'alinéa 2 de l'article 3 ; soit un paiement de 26,32 % du salaire au taux simple lorsqu'elles ne sont pas reprises ;

2° et une majoration de 26,32 % du sursalaire afférent à ces heures supplémentaires.



## CHAPITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

### Article 13

La présente convention qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1979 est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée par un préavis de trois mois.

### Article 14

La convention collective de travail du 23 octobre 1978, relative à la réduction de la durée du travail à 39 h/semaine, cesse de produire ses effets le 30 juin 1979.

Les crédits pour repos compensatoire promérités en vertu de cette convention sont cependant reportés au-delà de cette date et additionnés aux crédits résultant de l'application de la présente convention.

### Article 15

La présente convention règle de manière définitive les différents points traités, aucune dérogation n'étant possible au niveau local ou régional.

## COMMENTAIRES PARITAIRES ANNEXES À LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE A LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

### Article 3

a) Pour l'application de l'article 3, la durée des repos compensatoires

s'établit comme suit :

- 3,8 jours totalisant 30 heures 24 minutes de travail effectif normal ou assimilées donnent droit à un repos d'un jour de 8 heures ;

- 1 jour de 8 heures de travail effectif normal ou assimilées donne droit à un crédit de 2,1056 heures ou 2 heures 06 minutes ;

- 1 heure de travail effectif normal ou assimilée donne droit à un crédit de 0,2632 heures ou 15 minutes 48 secondes.

b) Le principe présidant à la réduction de la durée du travail en-deçà de 48h en sidérurgie depuis 1956, à savoir la réalisation par octroi de jours de repos compensatoire, doit naturellement rester d'application pour les travailleurs travaillant en trois équipes ou plus.

Pour les autres catégories de travailleurs, des modalités différentes devraient pouvoir être négociées au niveau des entreprises en tenant compte des exigences de travail, des besoins sociaux, et du fait que pour ces travailleurs la réduction en-deçà de 40 h ne doit pas nécessairement se réaliser de la même façon que celle de 48 à 40 h/semaine.



c) Lors de la réduction de la durée du travail à 38 h, une programmation plus complète de l'octroi des repos compensatoires et des vacances annuelles, doit être mise au point. Cette approche répond à la fois aux préoccupations avancées par les organisations syndicales en vue de la réduction de la durée du travail et aux impératifs d'une organisation efficace du travail dans les entreprises.

Au cas où dans certaines entreprises le temps matériel manquerait pour mettre au point avant le 1<sup>er</sup> juillet 1979 cette nouvelle programmation des repos compensatoires et des vacances annuelles, un régime transitoire pourra être appliqué. Ce régime transitoire dont la durée d'application sera la plus courte possible, en principe jusqu'au 31 octobre 1979, assurera la durée du travail hebdomadaire moyenne de 38 h, mais sous une forme qui ne pourra constituer un précédent pour la programmation définitive qui sera ultérieurement mise au point.

## **Article 5**

1° Les organisations signataires estiment qu'en raison notamment d'une longue tradition qui s'est instaurée dans la majorité des entreprises, il convient d'y maintenir une rémunération spécifique pour les repos compensatoires pour réduction de la durée du travail. Des dérogations, autres que celles qui existent déjà, ne devraient être apportées à ce principe qu'avec extrême circonspection et pour autant que, dans chaque cas particulier, il n'y ait aucune contre-indication de nature technique, économique et sociale.

2° La rémunération spécifique des repos compensatoires pour réduction de la durée du travail est réalisée traditionnellement par la détermination des salaires horaires sur la base des 48 h/semaine.

Les comparaisons avec les niveaux salariaux pratiqués ou avec les augmentations salariales accordées dans les entreprises ou secteurs n'ayant pas déterminé le salaire horaire sur la même base, doivent tenir compte de cette particularité.

## **Article 6**

D'autres modalités de rémunération pourraient éventuellement être négociées au niveau des entreprises concernées, en tenant compte des difficultés administratives et du souci de sauvegarder un système aisément compréhensible par les travailleurs.

## **Article 7**

Dans l'action commune à mener en vue de la réduction des prestations dominicales au minimum nécessaire, le seul critère à prendre en considération est le besoin effectif de l'entreprise. A titre subsidiaire et sans que cela puisse devenir une norme lorsque le critère de nécessité n'existe pas, il a été entendu qu'en principe aucun travailleur ne devrait prestre en moyenne plus de deux dimanches sur trois. Les dérogations à cette règle, dûment justifiées, ne pourraient être qu'exceptionnelles.

Par des efforts communs, les directions et les délégations syndicales s'attacheront à stimuler dans toute la mesure du possible la reprise des prestations dominicales et des heures supplémentaires, celle-ci pouvant constituer la règle, la non-reprise étant l'exception.





## **Article 10 à 12**

Ces articles ne s'appliquent qu'aux entreprises où et pour les travailleurs pour lesquels la rémunération horaire reste calculée sur la base de 48 h/semaine.

En effet, les compensations et majorations salariales dont il est question dans ces dispositions sont automatiquement incluses dans la rémunération horaire ou journalière, ainsi que dans les sursalaires, la où celle-ci est calculée sur la base de 38 h/semaine.



A.R. : 11/08/1965

M.B. : 24/08/1965

**1. Contenu :**

Période d'octroi du repos compensatoire, en cas d'occupation le dimanche.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/02/1965 pour une durée indéterminée.



# 212.1 REPOS COMPENSATOIRE (REPOS DOMINICAL)

ARRÊTÉ ROYAL DU 11 AOÛT 1965 FIXANT, EN CE QUI CONCERNE  
LES OUVRIERS RESSORTISSANT À LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE  
DE LA SIDÉRURGIE, LE DÉLAI DANS LEQUEL LE REPOS COMPENSATOIRE DOIT  
ÊTRE OCTROYÉ, AINSI QUE LA DURÉE DE CE REPOS

## Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique.

## Article 2

Le repos compensatoire auquel ont droit les ouvriers occupés au travail le dimanche, en vertu de l'article 5, §1, ou de l'article 6, §1, 13°, de la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche est octroyé dans les douze semaines qui suivent ce dimanche<sup>1</sup>.

## Article 3

La durée du repos compensatoire visé à l'article 2, est équivalente à celle des prestations effectuées ce dimanche.

## Article 4

Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> février 1965.

## Article 5

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

---

*1. La loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche a été remplacée par la loi du 16 mars 1971 (Chapitre III, section 1). Aux termes de l'article 65 de la loi du 16 mars 1971, il est toutefois précisé que les arrêtés pris en exécution des lois antérieures restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse.*



A.R. : 06/02/1975

M.B. : 26/06/1975

**1. Contenu :**

Période d'octroi du repos compensatoire en cas d'occupation d'un jour férié.

Remplacement d'un jour férié (11 novembre).

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/02/1975 pour une durée indéterminée.



# 212.2 JOURS FÉRIÉS

ARRÊTÉ ROYAL DU 6 FÉVRIER 1975 FIXANT EN CE QUI CONCERNE  
L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE LES MODALITÉS PARTICULIÈRES D'EXÉCUTION  
DE LA LOI DU 4 JANVIER 1974 RELATIVE AUX JOURS FÉRIÉS

---

## **Article 1**

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique.

## **Article 2**

Dans la région de Charleroi, le 11 novembre est remplacé par la Saint-Eloi.

## **Article 3**

Les travailleurs qui ont été occupés pendant un jour férié ont droit à un repos compensatoire dont la durée est équivalente à la durée réelle du travail effectué pendant ce jour férié. Ce repos compensatoire est octroyé dans les douze semaines qui suivent ce jour férié.

## **Article 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1975.

## **Article 5**

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.



A.R. : 11/08/1965.

M.B. : 24/08/1965, modifié par l'A.R. du 30/09/1965 (M.B. 20/10/1965)

**1. Contenu :**

Période d'octroi du repos compensatoire pour les travailleurs en équipes successives.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/02/1965 pour une durée indéterminée.



# 213 DÉLAI DE RÉPARTITION POUR ÉQUIPES SUCCESSIVES

ARRÊTÉ ROYAL DU 11 AOÛT 1965, MODIFIÉ PAR L'ARRÊTÉ ROYAL DU 30 SEPTEMBRE 1965, RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL DES OUVRIERS OCCUPÉS PAR LES ENTREPRISES RELEVANT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE

## Article 1

Le présent arrêté s'applique aux ouvriers dont le travail est organisé par équipes successives, occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique et à leurs employeurs.

## Article 2

Le délai de répartition visé à l'article 8 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale est fixé à seize semaines<sup>1</sup>.

## Article 3

Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> février 1965.

## Article 4

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

---

*1. La loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail a été remplacée par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Aux termes de l'article 65 de la loi du 16 mars 1971, il est toutefois précisé que les arrêtés pris en exécution des lois antérieures restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse.*



Protocole d'accord national du 27/06/1978 - Point 2a), b) et c)

**1. Contenu :**

Instauration d'un régime de prépension "dégagement", dans le cadre de restructurations spécifiques - + Régime de prépension sociale.

**2. Durée :**

01/07/1978 au 31/12/1980 - Prorogations jusqu'au 31/12/1983.

Ensuite, prorogations éventuelles sur une base conventionnelle d'entreprise.





# 230.1 PRÉPENSION “DÉGAGEMENT” ET PRÉPENSION SOCIALE

PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL DU 27 JUIN 1978 - POINT 2 A), B) ET C) (...)

## 2. PRÉPENSION

### a) Prépension “dégagement”

La prépension “dégagement” est celle qui résulte d'une réduction de l'emploi global dans l'entreprise (ou groupes d'entreprises). Dans ce cadre, le nombre de déagements à réaliser est égal à 85 % du montant supérieur des réductions d'emploi, tel qu'arrêté dans le tableau Mac Kinsey actualisé.

Les entreprises sidérurgiques et les organisations syndicales favoriseront la mobilité interne afin de rendre plus aisé le remplacement des prépensionnés dont le poste n'est pas menacé, par les non-prépensionnables qui perdent leur emploi. Cette mobilité pourra notamment être facilitée par une formation accélérée des travailleurs à muter.

La prépension “dégagement”, ouverte aux ouvriers à partir de 55 ans, est organisée par extension de la CNT n° 17 qui établit le droit pour les ouvriers prépensionnés à une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage, égale à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence plafonnée et l'allocation de chômage. A cette indemnité complémentaire s'ajoute une prime de 2.500 F par mois jusqu'à 59 ans et de 1.250 F par mois à partir de 60 ans. L'indemnité complémentaire est entièrement à charge de l'entreprise. Il en est de même de la prime mensuelle de 2.500 F. Par contre, en ce qui concerne la prime mensuelle de 1.250 F, les ouvriers participent au financement par une cotisation de solidarité de 0,10 % des salaires.

(...)

### b) Prépension sociale

Les ouvriers ayant atteint l'âge de 58 ans au moment du départ auront la possibilité d'obtenir un régime de prépension sociale qui leur donne droit, au-delà de l'allocation de chômage, à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence plafonnée et l'allocation de chômage. Cette indemnité complémentaire, égale à celle prévue par la CCT n° 17 sera à charge des entreprises. Les ouvriers déclarés inaptes par le médecin du travail pourront bénéficier du même régime à partir de 55 ans. Les parties s'engagent à ne pas remettre en question sur le plan régional ou local les dispositions précitées, étant entendu que les autres modalités de la prépension sociale seront précisées par entreprise ou par bassin.

**c)** Les entreprises appliqueront éventuellement successivement l'un ou l'autre type de prépension suivant qu'elles ont ou non des déagements à réaliser durant la période en cause.



## **Commentaire de la rédaction**

La prépension "dégagement" a été instaurée par le Protocole d'accord national du 27 juin 1978, dans le cadre de restructurations spécifiques et pour des périodes limitées, en concordance avec les plans de restructuration visés :

Durée initiale du Protocole : période du 01.07.1978 au 31.12.1980

Prorogations :

période du 01.01.1981 au 31.12.1981 (par CCT du 31.12.1980)

période du 01.01.1982 au 31.12.1982 (par CCT du 31.12.1981)

période du 01.01.1983 au 31.12.1983 (par avenants du 01.11.1982 et du 03.02.1983 à la CCT du 31.12.1981)

La prépension sociale, mentionnée sous 2 b), a été prorogée au niveau du secteur pour les mêmes périodes que la prépension "dégagement" (voir ci-dessus).

Ensuite, les régimes ont, selon le cas été maintenus ou non, mais sur une base conventionnelle d'entreprise, compte tenu du cadre réglementaire en vigueur.





Accord national du 23/05/1989

**1. Contenu :**

Mécanisme de révision des indemnités de prépension.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/01/1989 pour une durée indéterminée.



# 230.2 MÉCANISME DE RÉVISION DES INDEMNITÉS DE PRÉPENSION

ACCORD NATIONAL POUR LES OUVRIERS OCCUPÉS PAR LES ENTREPRISES  
RELEVANT DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE  
DU 23 MAI 1989 - EXTRAIT (...)

## CHAPITRE II - PRÉPENSIONS

### Article 2

Il est recommandé que les indemnités de prépension payées par les entreprises sidérurgiques sur la base du Protocole d'accord national du 27 juin 1978, point 2, et des conventions d'entreprise subséquentes à ce Protocole, fassent l'objet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1989 de révisions périodiques par négociation au niveau de chaque entreprise. Les négociateurs au niveau de l'entreprise pourront donner à ces révisions la forme qui leur paraîtra la plus appropriée et la périodicité qui leur conviendra, notamment la même que celle de leur convention de programmation sociale. Il est entendu que le coût de ces révisions pour l'entreprise ne peut dépasser en moyenne sur plusieurs années celui qui aurait résulté de l'application des conventions annuelles conclues au CNT pour la revalorisation au bien-être des indemnités de prépension correspondant à l'indemnité définie par la convention n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au CNT (moitié de la différence).

En contrepartie, les représentants des organisations syndicales au niveau national, régional et des entreprises sidérurgiques renoncent à toute revendication de revalorisation pour le passé des indemnités de prépension.



A.R. : 26/01/2012

**1. Contenu :**

Préavis prépension dégageant.

**2. Durée :**

Du 13/02/2012 au 31/12/2013.



# 230.3 PRÉAVIS DES OUVRIERS LICENCIÉS EN CAS DE PRÉPENSION DÉGAGEMENT

26 JANVIER 2012 - ARRÊTÉ ROYAL FIXANT DANS LES ENTREPRISES  
RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE  
SIDÉRURGIQUE (CP 104) LES DÉLAIS DE PRÉAVIS DES OUVRIERS LICENCIÉS  
EN CAS DE PRÉPENSION DÉGAGEMENT

## Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique et aux ouvriers âgés qu'ils occupent et auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

## Article 2

Par dérogation aux dispositions de l'article 3 de l'arrêté royal du 26 janvier 2012 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique, le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours, quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, lorsque le congé est donné par l'employeur à des ouvriers visés à l'article 1 qui sont licenciés en vue de la prépension dégageant.

Par licenciement en vue de la prépension dégageant, on entend le congé donné par l'employeur à des ouvriers âgés auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et qui sont licenciés afin de résorber un excédent de personnel dans l'entreprise.

## Article 3

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir leurs effets.

## Article 4

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013.

## Article 5

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.



C.C.T. : 29/10/2021

A.R. : 23/03/2022

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168644/CO/104

### **1. Contenu :**

La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés 60 ans du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 au moment de la fin du contrat, qui peuvent justifier à ce moment de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Ces travailleurs doivent en outre pouvoir justifier qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46, conclue au sein du Conseil National du Travail.

### **2. Durée :**

Du 01/07/2021 au 30/06/2023.





# 230.4 RÉGIME TEMPORAIRE DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À 60 ANS DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2023 (TRAVAIL DE NUIT)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE 2021  
INSTAURANT UN RÉGIME TEMPORAIRE DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT  
D'ENTREPRISE À 60 ANS DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2023

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 octobre 2021, ainsi qu'en application de l'article 3, §1er, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, en application de l'article 16, §3 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 et en application de la convention collective de travail n° 151 conclue au Conseil National du Travail.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

La présente convention fixe un cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise dont les modalités d'application doivent être négociées au niveau des entreprises pour autant qu'elles soient en mesure de l'appliquer après examen préalable de leurs possibilités économiques.

### Article 4

La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 01er juillet 2021 au 30 juin 2023 au moment de la fin du contrat, qui peuvent justifier à ce moment de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Ces travailleurs doivent



en outre pouvoir justifier qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue au sein du Conseil National du Travail.

La condition d'âge doit être remplie durant la période de validité de la CCT.

### **Article 5**

Dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Cette indemnité est calculée et attribuée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 et de ses conventions modificatives, conclues au sein du Conseil National du Travail.

### **Article 6**

Dans la ligne de l'application en sidérurgie des régimes existants de chômage avec complément d'entreprise, pour garantir un fonctionnement correct des entreprises sur le plan technique et organisationnel, les délégations syndicales des entreprises concernées par l'application du présent régime temporaire s'engagent à coopérer aux mutations internes devant permettre le départ en chômage avec complément d'entreprise des travailleurs bénéficiaires de la présente convention. Elles s'engagent aussi à coopérer aux demandes de dispense à l'obligation de remplacement des travailleurs bénéficiaires du R.C.C. justifiées par les critères légaux.

## **CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION**

### **Article 7**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er juillet 2021 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.





C.C.T. : 29/10/2021

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168646/CO/104

### **1. Contenu :**

La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 au moment de la fin du contrat, qui peuvent justifier à ce moment d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié (régime dit 59-40). La condition d'âge doit être remplie durant la période de validité de la CCT.

### **2. Durée :**

Du 01/07/2021 au 30/06/2023.



# 230.5 RÉGIME TEMPORAIRE DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À 60 ANS DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2023 (CARRIÈRE LONGUE)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE 2021 INSTAURANT  
UN RÉGIME DE TRAVAIL TEMPORAIRE DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT  
D'ENTREPRISE À 60 ANS DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2023

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 octobre 2021, ainsi qu'en application de l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, de l'article 16, §5 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 et de la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail.

Elle a pour objet de fixer un cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise dont les modalités d'application sont négociées au niveau des entreprises.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 au moment de la fin du contrat, qui peuvent justifier à ce moment d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié (régime dit 60-40).

La condition d'âge doit être remplie durant la période de validité de la CCT.



#### **Article 4**

Dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Cette indemnité est calculée et attribuée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 et de ses conventions collectives modificatives conclues au sein du Conseil National du Travail.

#### **Article 5**

Le secteur formule une recommandation aux entreprises, d'examiner favorablement à leur niveau, dans une optique non discriminatoire, les demandes qui seraient introduites pour un régime de chômage avec complément d'entreprise 60-40, en prenant en considération tous les éléments de la situation du travailleur et les facteurs organisationnels.

Le secteur est informé de la suite qui est réservée aux demandes.

### **CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION**

#### **Article 6**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.





C.C.T. : 29/10/2021

A.R. : 23/03/2022

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168645/CO/104

## **1. Contenu :**

La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 01er juillet 2021 au 30 juin 2023 au moment de la fin du contrat, qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, dont 5 ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 ou 15 dernières années de carrière. La condition d'âge doit être remplie durant la période de validité de la CCT.

La notion de métier lourd telle qu'utilisée dans la présente convention, 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.

## **2. Durée :**

Du 01/07/2021 au 30/06/2023.





# 230.6 RÉGIME TEMPORAIRE DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À 60 ANS DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2023 (MÉTIER S LOURDS)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE 2021 INSTAURANT  
UN RÉGIME DE TRAVAIL TEMPORAIRE DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT  
D'ENTREPRISE À 60 ANS DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2023

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 octobre 2021, ainsi qu'en application 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 convention collective de travail n° 143 conclue au sein du Conseil National du travail.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

La présente convention fixe un cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise dont les modalités d'application doivent être négociées au niveau des entreprises pour autant qu'elles soient en mesure de l'appliquer après examen préalable de leurs possibilités économiques.



#### **Article 4**

La présente convention instaure temporairement, selon les modalités reprises ci-après, un droit au chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 60 ans du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 au moment de la fin du contrat, qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, dont 5 ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 ou 15 dernières années de carrière.

La condition d'âge doit être remplie durant la période de validité de la CCT.

#### **Article 5**

La notion de métier lourd telle qu'utilisée dans la présente convention, 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.

#### **Article 6**

Dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Cette indemnité est calculée et attribuée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 et de ses conventions collectives modificatives conclues au sein du Conseil National du Travail.

#### **Article 7**

Dans la ligne de l'application en sidérurgie des régimes existants de chômage avec complément d'entreprise, pour garantir un fonctionnement correct des entreprises sur le plan technique et organisationnel, les délégations syndicales des entreprises concernées par l'application du présent régime temporaire s'engagent à coopérer aux mutations internes devant permettre le départ en chômage avec complément d'entreprise des travailleurs bénéficiaires de la présente convention. Elles s'engagent aussi à coopérer aux demandes de dispense à l'obligation de remplacement des travailleurs bénéficiaires du R.C.C. justifiées par les critères légaux.

## **CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION**

#### **Article 8**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.





C.C.T. : 29/10/2021

A.R. : 23/03/2022

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168649/CO/104

### **1. Contenu :**

La présente convention est conclue en vue de permettre aux travailleurs licenciés en application des cadres sectoriels de chômage avec complément d'entreprise conclus le 29 octobre 2021 {régimes 60/33/20 – 60/35 – 60/40}, de pouvoir prétendre à la dispense du régime de disponibilité adaptée telle qu'instaurée par la CCT n° 153 du Conseil National du Travail (2021-2022).

### **2. Durée :**

Du 01/07/2021 au 31/12/2022.



# 230.7 RÉGIME DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2022

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE PORTANT SUR  
LA DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE DANS LE CADRE DE RÉGIMES  
TEMPORAIRES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À 60 ANS  
POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2022

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 octobre 2021, ainsi qu'en application de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et en application de la convention collective de travail n° 153 conclue au Conseil National du Travail.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

La présente convention est conclue en vue de permettre aux travailleurs licenciés en application des cadres sectoriels de chômage avec complément d'entreprise conclus le 29 octobre 2021 (régimes 60/33/20 – 60/35 – 60/40), de pouvoir prétendre à la dispense du régime de disponibilité adaptée telle qu'instaurée par la CCT n° 153 du Conseil National du Travail.



#### **Article 4**

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

### **CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION**

#### **Article 5**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.





C.C.T. : 29/10/2021

A.R. : 23/03/2022

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168650/CO/104

### **1. Contenu :**

La présente convention est conclue en vue de permettre aux travailleurs licenciés en application des cadres sectoriels de chômage avec complément d'entreprise conclus le 29 octobre 2021 (régimes 60/33/20 – 60/35 – 60/40), de pouvoir prétendre à la dispense du régime de disponibilité adaptée, telle qu'instaurée par la CCT n° 155 du Conseil National du Travail (2023-2024).

### **2. Durée :**

Du 01/01/2023 au 31/12/2024.





# 230.8 RÉGIME DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2024

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE PORTANT  
SUR LA DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE DANS LE CADRE DE RÉGIMES  
TEMPORAIRES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À 60 ANS  
POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2024

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 octobre 2021, ainsi qu'en application de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et en application de la convention collective de travail n° 155 conclue au Conseil National du Travail.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

La présente convention est conclue en vue de permettre aux travailleurs licenciés en application des cadres sectoriels de chômage avec complément d'entreprise conclus le 29 octobre 2021 (régimes 60/33/20 – 60/35 – 60/40), de pouvoir prétendre à la dispense du régime de disponibilité adaptée, telle qu'instaurée par la CCT n° 155 du Conseil National du Travail.



#### **Article 4**

En application de l'article 22, §3 de l'A.R. du 03 mai 2007, le secteur souscrit à la CCT n° 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.

### **CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION**

#### **Article 5**

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







# 300

## CONDITIONS DE TRAVAIL

310 Petits chômages

315 Jour de carence

320 Délais de préavis

335 Crédits d'heures

340 Crédit-temps et autres systèmes  
de diminution de la carrière

342-A Crédits temps et diminution de carrière - 55 ans -  
Droit aux allocations d'interruption 2021-2022

342-B Crédits temps et diminution de carrière - 55 ans -  
Droit aux allocations d'interruption 2023

350. Santé et sécurité



C.C.T. : 29/06/2009

A.R. : 13/06/2010

M.B. : 28/06/2010

Dépôt : 10/07/2009

Date d'enregistrement : 26/10/2009

Numéro d'enregistrement : 95194/CO/104

Publication d'enregistrement dans le M.B. 04/11/2009

### **1. Contenu :**

Petits chômages.

### **2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. 29/05/2007.

### **3. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/07/2009 pour une durée indéterminée.

### **Remarque :**

Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022, 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 (Accord sectoriel 2019-2020, chapitre 5, section 2).

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 29 juin 2009.

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



# 310 PETITS CHÔMAGES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 JUIN 2009 RELATIVE AU MAINTIEN DU SALAIRE NORMAL POUR LES JOURS D'ABSENCE À L'OCCASION D'ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX OU EN VUE DE L'ACCOMPLISSEMENT D'OBLIGATIONS CIVIQUES OU DE MISSIONS CIVILES

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel 2009-2010. Elle coordonne les dispositions générales réglementaires en matière de petits chômages, d'une part, et certaines dispositions particulières fixées conventionnellement dans le secteur, d'autre part.

La présente convention est conclue en particulier en application :

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

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

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.



## CHAPITRE III - RÈGLES EN MATIÈRE DE PETITS CHÔMAGES

### Article 3

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

1. Mariage du travailleur : trois jours, à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante ;
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du travailleur ou de son conjoint, de tout autre parent habitant chez le travailleur : le jour du mariage ;
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant ou d'un petit-enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur, de tout autre parent habitant chez le travailleur : le jour de la cérémonie ;
4. Naissance d'un enfant du travailleur dont la filiation est établie à son égard : suivant les dispositions de l'article 30, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dix jours à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement, dont les trois premiers jours avec maintien du salaire normal à charge de l'employeur et les sept jours suivants avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités ;
5. Décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint : cinq jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant au plus tard le 4<sup>ème</sup> jour qui suit le jour des funérailles ;
6. Décès du conjoint du travailleur, du père ou de la mère du travailleur, du père ou de la mère du conjoint du travailleur : cinq jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant au plus tard le 4<sup>ème</sup> jour qui suit le jour des funérailles ;
7. Décès du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur : trois jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles ;
8. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur : deux jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;





9. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur, du tuteur ou de la tutrice du travailleur mineur d'âge ; de la personne mineure d'âge dont le travailleur est tuteur ou tutrice : le jour des funérailles ;
10. Décès de tout autre parent habitant chez le travailleur : le jour des funérailles ;
11. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint : le jour de la cérémonie ou, lorsque ce jour est un jour d'inactivité pour le travailleur, le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie ;
12. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée : le jour de la fête ou, lorsque ce jour est un jour d'inactivité pour le travailleur, le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la fête ;
13. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;
14. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;
15. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour ;
16. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;
17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire ;
18. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;
19. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;
20. Accueil par le travailleur d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption : suivant les dispositions de l'article 30ter, §1 et 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les trois premiers jours avec maintien du salaire normal étant à charge de l'employeur.

#### **Article 4**

Pour l'application de l'article 3, nos 2, 3, 5, 10 et 11, l'enfant adoptif ou l'enfant naturel reconnu sont assimilés à l'enfant légitime ou légitimé.



## **Article 5**

Pour l'application de l'article 3, nos 7 et 8, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père, à l'arrière-grand-mère du travailleur.

## **Article 6**

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

# **CHAPITRE IV - AVERTISSEMENT PRÉALABLE ET PREUVE**

## **Article 7**

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

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

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

# **CHAPITRE V - CONDITION DES JOURS D'ACTIVITÉ HABITUELLE ET USAGE DU PETIT CHÔMAGE**

## **Article 8**

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

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

Toutefois, par dérogation à l'alinéa précédent, en cas de décès et de funérailles à l'étranger du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du travailleur, celui-ci même s'il ne se rend pas à l'étranger, auquel cas il tomberait sous l'application des nos 5 et 6 de l'article 3, a droit, le jour des funérailles, à un jour d'absence avec maintien de son salaire normal.



## CHAPITRE VI - DURÉE DE VALIDITÉ

### **Article 9**

La présente convention remplace la convention collective de travail du 29 mai 2007 (enregistrée sous le n° 83250/CO/104 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 19 novembre 2007, publié au Moniteur belge du 10 décembre 2007).

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'à chacune des parties signataires.



C.C.T. : 29/06/2009

A.R. : 13/06/2010

M.B. : 11/08/2010

Dépôt : 10/07/2009

Date d'enregistrement : 26/10/2009

Numéro d'enregistrement : 95193/CO/104

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/11/2009

**1. Contenu :**

Indemnisation du jour de carence.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/01/2009 pour une durée indéterminée.



# 315 JOUR DE CARENCE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 JUIN 2009  
RELATIVE À L'INDEMNISATION DU JOUR DE CARENCE

---

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution du chapitre 3-Socle social sectoriel-, section 1, de l'Accord sectoriel du 29 juin 2009.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - INDEMNISATION DU JOUR DE CARENCE

### Article 3

A l'article 52, §1, 2<sup>ème</sup> alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le jour de carence est défini comme étant le premier jour ouvrable d'une période d'incapacité, lorsque la durée de celle-ci n'atteint pas quatorze jours.

N'est pas visée, la période d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail, ou d'un accident survenu sur le chemin du travail.

### Article 4

En exécution de l'accord sectoriel du 29 juin 2009, tous les jours de carence sont indemnisés à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Ce régime est valable pour une durée indéterminée.



## CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 5**

La présente convention produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'à chacune des parties signataires.





A.R. : 17/08/2007

M.B. : 03/09/2007

### **1. Contenu :**

Délais de préavis :

Régime général.

Prépension autre que prépension "dégagement" - (Pour les délais de préavis prépension "dégagement" - voir 230.3).

Dans le cadre de l'accord de programmation sociale 2011-2012 (voir programmation sociale 700 Accord sectoriel-Section 3), les parties signataires conviennent d'une adaptation de l'article 3 de l'arrêté royal du 17 août 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique, soit les délais de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier (grille 1 dite "régime général").

### **2. Référence antérieure :**

A.R. 04/07/2005, période 20/ 07/ 2005 au 02/09/2007.

### **3. Durée :**

Entrée en vigueur : 03/09/2007 pour une durée indéterminée.





# 320 DÉLAIS DE PRÉAVIS

ARRÊTÉ ROYAL DU 17 AOÛT 2007 FIXANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS  
POUR LES ENTREPRISES RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE  
DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE

## Article 1

Le présent arrêté s'applique aux ouvriers et aux employeurs des entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique.

## Article 2

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et ouvrières.

## Article 3

Par dérogation aux dispositions de l'article 59, deuxième et troisième alinéas, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- sept jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à trois jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de six mois ;
- trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de six mois à moins de cinq ans ;
- quarante-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de cinq ans à moins de dix ans ;
- septante-sept jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt et un jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de dix ans à moins de quinze ans ;
- cent douze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de quinze ans à moins de vingt ans ;
- cent trente-trois jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de vingt ans à moins de vingt-cinq ans ;



- cent soixante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à trente-cinq jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant vingt-cinq ans et plus.

#### **Article 4**

Les délais de préavis prévus par l'article 3 ne sont pas applicables dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension.

Dans ce cas, par dérogation aux dispositions de l'article 59, deuxième et troisième alinéas, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- sept jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de six mois ;
- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de six mois à moins de cinq ans ;
- quarante-deux jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de cinq ans à moins de dix ans ;
- cinquante-six jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de dix ans à moins de quinze ans ;
- quatre-vingt-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise de quinze ans à moins de vingt ans ;
- cent douze jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant vingt ans et plus.

#### **Article 5**

L'article 4 n'est pas applicable dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension "dégagement".

Par licenciement en vue de la prépension dégagement, on entend le congé donné par l'employeur à des ouvriers âgés auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et qui sont licenciés afin de résorber un excédent de personnel dans l'entreprise.

#### **Article 6**

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir leurs effets.

#### **Article 7**

L'arrêté royal du 4 juillet 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique est abrogé.



**Article 8**

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

**Article 9**

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.



C.C.T. : 10.01.1974 - N° 2492/CO/104

**1. Contenu :**

Utilisation et répartition des crédits d'heures.

**2. Référence :**

Loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures, remplacée par le régime du congé-éducation payé instauré par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

**3. Durée :**

Entrée en vigueur le 01.09.1973 pour une durée indéterminée.



# 335 CRÉDITS D'HEURES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10.1.1974 RELATIVE À L'UTILISATION  
DU CRÉDIT D'HEURES PAR LES OUVRIERS

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique et aux ouvriers qu'elles occupent.

## CHAPITRE II - OBJET DE LA CONVENTION

### Article 2

La présente convention collective de travail règle les modalités d'utilisation et de répartition des crédits d'heures, en application de l'article 4 de la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale<sup>1</sup>.

## CHAPITRE III - RÉPARTITION ET UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES

### Article 3

En assurant les facilités prévues par la loi du 10 avril 1973 aux ouvriers bénéficiaires de cette loi, il est tenu compte des contraintes que l'organisation du travail impose aux entreprises et qui impliquent notamment pour celles-ci la possibilité de programmer le travail en fonction du nombre et de la durée des absences pour crédit d'heures pendant l'année scolaire et d'éviter des absences simultanées trop nombreuses dans une même équipe ou un même service.

---

1. La loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, introduit en son Chapitre IV, Section 6, les dispositions en matière de congé-éducation payé, qui remplacent le régime antérieur instauré par la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures. En son article 113, §1 la loi du 22 janvier 1985 (CEP) prévoit également la possibilité d'établir la planification des absences par CCT conclue conformément à la législation en matière de conventions collectives de travail et de commissions paritaires. La présente CCT peut donc rester d'application et continuer à régir l'organisation et la planification des absences dans le cadre du congé-éducation payé.



#### **Article 4**

Dans le cadre des dispositions de la présente convention collective de travail, le mode d'utilisation et la répartition des crédits d'heures sont déterminés au sein du conseil d'entreprise ou, là où il n'existe pas de conseil d'entreprise, par convention conclue entre l'employeur et la délégation syndicale, ou, en l'absence de délégation syndicale, par convention conclue entre l'employeur et l'ouvrier intéressé.

#### **Article 5**

Le mode d'utilisation et la répartition des crédits d'heures, déterminés comme prévu à l'article 4, ne sont pas nécessairement uniformes pour tous les bénéficiaires d'une même entreprise. Des formules différentes peuvent être prévues pour concilier au mieux les besoins des bénéficiaires et les contraintes industrielles dont question à l'article 3.

#### **Article 6**

Complémentaire aux règles déterminées en application de l'article 4, les accords intervenus au sein du conseil d'entreprise ou les conventions conclues entre l'employeur et la délégation syndicale peuvent prévoir le règlement des modalités de répartition des crédits d'heures par accord individuel.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, ces accords ou conventions peuvent prévoir le mode d'examen des recours individuels en cas de désaccord.

#### **Article 7**

A la demande de l'ouvrier, un tiers au maximum du crédit global annuel peut être réservé pour la préparation et la présentation des examens de fin d'année et, le cas échéant, un dixième au maximum de ce crédit global annuel peut être réservé pour la préparation et la présentation des examens partiels en cours d'année.

#### **Article 8**

Hormis le cas visé à l'article 5 de la loi du 10 avril 1973, le crédit global annuel, éventuellement réduit par application de l'article 7, est réparti par journées sur les trimestres de l'année scolaire en proportion du nombre de semaines de cours que chaque trimestre scolaire comporte.

#### **Article 9**

Le bénéficiaire peut réserver sur le crédit d'heures dont question à l'article 8, un crédit d'une durée de un à dix jours en vue d'une éventuelle seconde session d'examens. En cas de réussite en première session, ce crédit ne peut plus être utilisé.

#### **Article 10**

Le crédit d'heures ne peut être utilisé systématiquement la veille ou le lendemain d'un jour chômé à un autre titre, tel que dimanche, jour férié, repos compensatoire ou jour de vacances.



## CHAPITRE IV - DÉLAIS D'AVERTISSEMENT

### Article 11

En ce qui concerne la répartition du crédit d'heures prévues aux articles 7 et 8, le bénéficiaire est tenu de faire connaître à l'employeur la prévision des dates des absences le plus tôt possible et au plus tard le sixième jour du trimestre scolaire, sauf pour le premier trimestre, où le délai est porté à deux semaines après le premier jour de ce trimestre.

Les dates d'utilisation effective du crédit sont arrêtées de commun accord au moins quinze jours à l'avance.

Ces règles sont également applicables en cas d'utilisation du crédit d'heures pour assister au cours.

### Article 12

En cas d'utilisation d'une partie du crédit d'heures en vue d'une éventuelle seconde session d'examens en application de l'article 9, l'ouvrier intéressé est tenu d'en avertir l'employeur au plus tard le premier jour du dernier trimestre scolaire.

## CHAPITRE V - RÉGIMES CONVENTIONNELS EXISTANT ANTÉRIEUREMENT

### Article 13

Là où un tel examen n'a pas encore eu lieu à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, les avantages accordés, soit sous forme de congés, soit sous forme d'avantages financiers, et prévus par des régimes conventionnels existant antérieurement à la loi du 10 avril 1973, seront réexaminés paritairement sur le plan régional ou local en tenant compte des facilités et avantages nouveaux introduits par cette loi.

## CHAPITRE VI - CONCILIATION

### Article 14

En cas de désaccord persistant au sein du conseil d'entreprise ou entre l'employeur et la délégation syndicale sur l'application de la présente convention de travail, il pourra être fait usage de la procédure prévue à la convention du 17 février 1965 fixant la procédure de conciliation.

## CHAPITRE VII - DISPOSITIONS LÉGALES

### Article 15

La présente convention collective de travail, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1973, est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.



C.C.T. : 29/10/2021

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168653/CO/104

### **1. Contenu :**

- Crédit-temps à temps complet (suspension totale des prestations) : Durée portée à 51 mois
- Réduction des prestations à mi-temps : Durée portée à 51 mois
- Travail en équipes/cycles : modalités d'organisation déléguées au niveau des entreprises
- Seuil "travailleurs de plus de 50 ans".

### **2. C.C.T. antérieure :**

C.C.T. 29/06/2009 : conclue pour une durée indéterminée.

### **3. Durée :**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et à durée indéterminée.





## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel du 29 octobre 2021 ainsi qu'en application de la convention collective de travail n°103 portant établissement d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, telle que modifiée par la convention collective de travail n°103ter.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Section 1 - Suspension totale des prestations - Réduction des prestations à mi-temps

#### Article 3

En exécution de l'article 3 de la CCT 103ter remplaçant l'article 4, §1 de la CCT 103, le droit à un crédit-temps à temps plein ou de diminution de la carrière professionnelle à mi-temps pour des motifs de soins (soin de l'enfant du travailleur de moins de 8 ans, soins palliatifs, assistance et soins à un membre du ménage du travailleur ou à un membre de sa famille gravement malade) est porté à 51 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle du travailleur.



## **Section 2 - Diminution de carrière de 1/5<sup>ème</sup>**

### **Article 4**

En vue de concilier, de manière équilibrée, les nécessités d'organisation du travail au sein de l'entreprise et les besoins des travailleurs en matière de combinaison du travail et de la famille et en application de l'article 6, §§1<sup>er</sup> et 2, de la convention collective de travail n° 103 précitée visant les travailleurs occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus ainsi que les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles, une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise détermine les modalités spécifiques d'organisation du droit à une diminution de carrière de 1/5<sup>ème</sup>, en tenant compte du contexte organisationnel propre à l'entreprise.

Les parties signataires renvoient au commentaire de l'article 6 de la CCT 103.

## **Section 3 - Seuil relatif aux travailleurs âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans**

### **Article 5**

§1. L'article 16, §6, alinéa 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°103 précitée dispose que : « le seuil visé au §1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie au §3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise ».

§2. A ce seuil augmenté, le secteur ajoute une unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans dans l'entreprise, de manière à porter le seuil total « travailleurs âgés » à deux unités par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans dans l'entreprise.

## **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 6**

La présente convention est d'application à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

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





C.C.T. : 29/10/2021

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168647/CO/104

### **1. Contenu :**

Pendant la durée de la présente convention, l'âge est maintenu à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5ème ou d'un 1/2 temps en vue du droit aux allocations d'interruption pour les ouvriers réduisant leurs prestations sur la base d'un régime d'emploi de fin de carrière en cas de longue carrière professionnelle (35 ans) en tant que salarié.

### **2. Durée :**

Du 01/01/2021 au 31/12/2022.



# 342-A CRÉDITS TEMPS ET DIMINUTION DE CARRIÈRE - 55 ANS - DROIT AUX ALLOCATIONS D'INTERRUPTION 2021-2022

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE 2021 RELATIVE  
À L'ADHÉSION À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°156

## **Préambule**

La présente convention est conclue en vue d'adhérer à la CCT n° 156 du C.N.T. tout en préservant l'accord des partenaires sociaux quant au droit des travailleurs âgés aux emplois de fin de carrière.

## **CHAPITRE I - OBJET**

### **Article 1**

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 octobre 2021 et en application de la convention collective de travail n° 156 du Conseil National du Travail.

## **CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 2**

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont lié(e)s à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## **CHAPITRE III - MODALITÉS**

### **Article 3**

Pendant la durée de la présente convention, l'âge est maintenu à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5ème ou d'un 1/2 temps en vue du droit aux allocations d'interruption pour les ouvriers réduisant leurs prestations sur la base d'un régime d'emploi de fin de carrière en cas de longue carrière professionnelle (35 ans) en tant que salarié.



## CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION

### **Article 4**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.





C.C.T. : 29/10/2021

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168648/CO/104

### **1. Contenu :**

Pendant la durée de la présente convention, l'âge est maintenu à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5ème ou d'un 1/2 temps en vue du droit aux allocations d'interruption pour les ouvriers réduisant leurs prestations sur la base d'un régime d'emploi de fin de carrière en cas de longue carrière professionnelle (35 ans) en tant que salarié.

### **2. Durée :**

Du 01/01/2023 au 30/06/2023.





# 342-B CRÉDITS TEMPS ET DIMINUTION DE CARRIÈRE - 55 ANS - DROIT AUX ALLOCATIONS D'INTERRUPTION 2023

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE 2021 RELATIVE  
À L'ADHÉSION À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°157

## Préambule

La présente convention est conclue en vue d'adhérer à la CCT n° 157 du C.N.T. tout en préservant l'accord des partenaires sociaux quant au droit des travailleurs âgés aux emplois de fin de carrière.

## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel du 29 octobre 2021 et en application de la convention collective de travail n° 157 du Conseil National du Travail.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont lié(e)s à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

Pendant la durée de la présente convention, l'âge est maintenu à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5ème ou d'un ½ temps en vue du droit aux allocations d'interruption pour les ouvriers réduisant leurs prestations sur la base d'un régime d'emploi de fin de carrière en cas de longue carrière professionnelle (35 ans) en tant que salarié.



## CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION

### **Article 4**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.





**Contenu :**

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



### **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.

### **Santé & sécurité et sous-traitance**

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

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

### **Préambule**

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

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

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



## **Suite à quoi, les principes suivants ont été convenus :**

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

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

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

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

- b) La connaissance des règles, des consignes et des risques spécifiques relatifs à la sécurité, à l'occasion de prestations au sein des entreprises sidérurgiques (donneuses d'ordre), constitue une condition sine qua non de l'accès des travailleurs des sous-traitants au périmètre géographique des entreprises donneuses d'ordre.

A cette fin, le secteur soutient la généralisation du système de « passeport sécurité » comme garantie de cette connaissance.

- c) Toute intervention d'un sous-traitant auprès du donneur d'ordre ne peut avoir lieu que moyennant la réalisation préalable d'une ouverture effective de chantier permettant notamment la détermination des risques liés au chantier concerné et la transmission réciproque de toutes les données nécessaires relatives à la santé & à la sécurité.

L'information des travailleurs du sous-traitant se fait par tous les moyens utiles et au minimum, sur la base de l'analyse de risques réalisée pour ce chantier.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires du présent engagement insistent tout particulièrement sur :

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







# 400

## FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

- 410 Détermination de l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque pour 2021-2022
- 420 Efforts supplémentaires en matière de formation
- 430 Emplois handicapés



C.C.T. : 29/10/2021

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168652/CO/104

**1. Contenu :**

Emploi et formation des groupes à risque pour la période 2021-2022.

**2. Durée :**

Du 01/01/2021 au 31/12/2022.



## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution

- de l'accord sectoriel conclu pour la période 2021-2022
- des dispositions relatives à l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque contenues dans la section 1<sup>ère</sup>, du chapitre VIII, du titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)
- de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses

et en application de l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - MODALITÉS

### Article 3

En exécution des dispositions précitées, il est prévu pour les employeurs de consentir pour les années 2021-2022, un effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque.



## **Article 4**

Cet effort doit être équivalent à 0,10 % de l'ensemble des rémunérations déclarées à la sécurité sociale du personnel sous contrat de travail d'ouvrier.

## **Article 5**

En application de de la présente convention, toutes les entreprises du secteur sont invitées à prendre, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise, des initiatives en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque suivant des modalités concrètes à déterminer à leur niveau, en accord avec la délégation syndicale.

## **Article 6**

§1. La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 5 doit déterminer la notion de groupes à risque en prenant notamment en considération d'une part, l'application de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité prévoyant une affectation obligatoire de 0,05% de la cotisation à un ou plusieurs groupes à risques définis par ledit arrêté et, d'autre part, les catégories définies par la convention sectorielle du 30 octobre 2013 (numéro d'enregistrement 118243/CO/104), à savoir :

### **A. Liste des groupes à risque prévue dans l'arrêté royal :**

1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;

2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :

a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;

b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;

c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service.

Par personnes inoccupées, on entend :



a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;

b) les chômeurs indemnisés;

c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;

d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;

e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;

f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;

g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;

- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;

- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

- les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;

- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;



5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il est entendu par "secteur", l'ensemble des employeurs ressortissant à la même commission paritaire ou à la même sous-commission paritaire autonome.

## **B. B. Liste des groupes à risque prévue par la convention sectorielle du 30 octobre 2013 (numéro d'enregistrement 118243/CO/104) :**

« Article 6, B, § 2 – Par groupes à risque, on entend notamment les :

- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ;
- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- travailleurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite et qui doivent s'adapter à une nouvelle fonction ou installation en raison d'une réorganisation, d'une restructuration ou de l'introduction de nouvelles technologies ;
- jeunes suivant un enseignement secondaire à temps partiel ;
- chômeurs de longue durée ;
- chômeurs âgés ;
- chômeurs participant à des projets de promotion de l'emploi mis sur pied par les pouvoirs publics ;
- bénéficiaires du revenu d'intégration. »

### **Article 7**

La convention collective de travail d'entreprise détermine également les initiatives retenues, choisies parmi les thèmes d'action énumérés de manière exemplative ci-après :

- prolongation des initiatives appliquées par les accords d'entreprise pour les années antérieures et la période 2021-2022 ;
- formation qualifiante ou requalifiante de travailleurs en service pour adapter ou recycler leurs connaissances professionnelles et ainsi consolider leur emploi et améliorer leur employabilité ;
- toutes autres initiatives adaptées à la situation propre de chaque entreprise.



## **Article 8**

La convention collective de travail d'entreprise comporte impérativement un engagement d'affecter à ces initiatives un budget équivalent à 0,10% pour 2021-2022 de la masse salariale annuelle déclarée à l'ONSS pour le personnel sous contrat de travail d'ouvrier.

## **Article 9**

Les parties s'engagent à établir et à déposer chaque année au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale 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.

## **Article 10**

Un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier précités sont adressés au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires de la présente convention.

## **Article 11**

Les parties signataires sollicitent l'autorisation du Ministre de l'Emploi de réserver la moitié de l'effort de 0,05 % à des initiatives en faveur des travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et sont menacés par un licenciement ou des chômeurs complets âgés d'au moins 40 ans conformément à la possibilité ouverte à l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013.

## **Article 12**

A cette fin, les parties signataires joignent à la présente convention et à l'appui de leur demande, une motivation circonstanciée en vue de démontrer que le secteur (CP 104) est un secteur « en difficultés et où le recrutement est largement arrêté ».

### a) Cartographie actuelle des sites de production d'acier en Belgique

En 2021, les entreprises de production d'acier en activité en Belgique, sont au nombre de dix (10).

Les entreprises se répartissent au sein de 6 groupes internationaux.

Le secteur compte également deux centres de recherches.

**Les sites de production et centres de recherche sont répartis sur le territoire belge.**

### b) Situation économique actuelle et perspectives

2020 restera l'année durant laquelle la pandémie du Covid-19 a dominé le monde. Elle nous a contraints d'adapter radicalement notre mode de vie et de travail. L'industrie sidérurgique belge a également été touchée de plein fouet et a vu son activité chuter de +/- 15% sur base annuelle pour



atteindre le niveau le plus bas de la dernière décennie. Le creux a été atteint au 2ème trimestre au cours duquel plusieurs lignes de production ont dû être mises à l'arrêt en raison de la chute de la demande d'acier dans de nombreux secteurs industriels. Pour un grand nombre de travailleurs (ouvriers, employés et cadres), il a fallu recourir au régime de chômage temporaire « Corona ».

Après deux très mauvaises années (2019 et 2020), une reprise de la conjoncture a été constatée au 4ème trimestre 2020. Malheureusement, il s'avère que d'ici la fin de 2021, cette dynamique de reprise est à nouveau en régression.

La forte dégradation de la conjoncture économique en 2020 a entraîné un net recul de la consommation européenne d'acier. La consommation apparente est ainsi passée de 154 millions de tonnes en 2019 à 134 millions de tonnes en 2020.

Au cours de l'année dernière, les importations d'acier au carbone en UE ont diminué, mais restent à un niveau préoccupant par rapport à 2012. Cette baisse est due à la réduction de la demande du marché, aux prix du marché à un niveau absolument bas et à l'impact des mesures de sauvegarde pour certaines catégories de produits. La Turquie reste de loin le premier pays exportateur, suivie par la Russie et la Corée du Sud.

Il est également préoccupant de constater que les importations d'acier augmentent très fortement depuis le deuxième trimestre 2021.

L'élément déterminant pour la stabilité du marché sont les mesures de sauvegarde qui ont été mises en place par la Commission européenne en 2019 en réaction à l'instauration de restrictions à l'importation aux Etats-Unis accentuant le risque subséquent d'afflux encore plus massifs d'acier non européen. Ces mesures ont été prolongées le 1er juillet 2021. La situation économique de l'industrie sidérurgique européenne demeure fragile alors que l'excédent considérable de capacités de production hors UE n'est toujours pas résorbé.

La balance commerciale de l'acier européen reste également négative. Les exportations diminuent d'année en année et sont dépassées depuis plusieurs années par des volumes d'importations plus élevés.

En 2020, le coût de l'électricité est resté un problème omniprésent pour l'industrie sidérurgique belge. L'étude annuelle de Deloitte, commandée par Febeliec, montre que le coût de l'électricité en Belgique pour des secteurs tels que la sidérurgie, est toujours considérablement plus élevé que dans les pays voisins. Le handicap de prix varie entre 7% et 27% (en fonction des caractéristiques spécifiques de l'entreprise) par rapport aux pays voisins.

### c) Evolution de l'emploi dans le secteur de la sidérurgie

L'emploi dans le secteur de la sidérurgie est en diminution constante depuis plus de 40 ans. A titre de points extrêmes de comparaison, le secteur comptait près de 59.000 emplois (ouvriers et employés confondus) en 1970 contre 10.650 (ouvriers et employés confondus) à la fin de l'année 2020.





Si les grandes restructurations opérées au cours des années 70' et 80' ont entraîné de sévères diminutions de l'emploi au sein du secteur, la diminution de l'emploi a acquis depuis plusieurs années un caractère structurel.

Ainsi, depuis l'avènement de la crise de l'automne 2008, la diminution annuelle moyenne du personnel est constante. Durant cette période, plusieurs années ont été marquées par de fortes diminutions des effectifs correspondant à des restructurations, voire à des fermetures définitives de sites de production sidérurgiques.

**De la fin de l'année 2008 à fin 2020, le secteur a enregistré environ 6.200 pertes d'emplois.**

#### d) Evolution des recrutements

La crise de 2009 a entraîné une chute significative des recrutements dans le secteur. Depuis l'entame de la crise, les recrutements sont limités à +/- 400 personnes par année.

**En outre, les recrutements visent prioritairement au remplacement de travailleurs quittant le marché de l'emploi.**

#### e) Pyramide des âges

La structure des effectifs montre un très large déséquilibre entre la catégorie des personnes de moins de 26 ans et les autres catégories puisque l'on compte :

- **un effectif moyen\* de 7% de jeunes de moins de 26 ans au sein de la catégorie des ouvriers ;**
- **un effectif moyen\* inférieur à 2% de jeunes de moins de 26 ans au sein de la catégorie des employés.**

*\* Pourcentage moyen pour les cinq dernières années sur la base des données relatives à la structure de l'effectif, extraites de l'enquête formation*

#### f) Données relatives à la formation

Le secteur traduit les engagements pris par les entreprises en matière de formation (en ce compris les initiatives de formation en faveur des groupes à risque) par des dispositions reprises dans les accords sectoriels depuis de nombreuses années.

Traditionnellement, l'accord sectoriel et sa convention d'exécution relative aux efforts de formation prévoient le relèvement du taux de participation aux mesures de formation pour la période de l'accord sectoriel.



**Le taux de participation aux mesures de formation est en progression depuis de nombreuses années. Le pourcentage moyen des cinq dernières années atteint 83,7% pour la Commission paritaire 104 et 79,4% pour la Commission paritaire 210.**

g) Affectation du pourcentage des 0,025%

Compte tenu des éléments précités et notamment de la situation socio-économique du secteur ainsi que des perspectives économiques incertaines, compte tenu par ailleurs de la diminution structurelle de l'emploi et de la limitation des recrutements, les partenaires sociaux souhaitent pouvoir affecter le pourcentage de 0,025%, consacré aux jeunes de moins de 26 ans, en faveur des travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement.

Complémentairement, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'une orientation des mesures destinées aux groupes à risque afin d'incorporer les initiatives existantes visant au maintien de certaines catégories de travailleurs à l'emploi.

Ainsi, les entreprises du secteur ont antérieurement concrétisé leurs efforts en faveur des différents travailleurs ou futurs travailleurs repris dans les catégories de groupes à risque, tels que définis entre partenaires sociaux au niveau sectoriel et dans le périmètre de chaque entreprise, au moyen de près de 15.000 heures de formation.

Une grande majorité de ces actions ont été réalisées en faveur de travailleurs en service :

- touchés par des réorganisations et devant bénéficier de formations en vue d'un reclassement dans le groupe (au sein duquel ils sont occupés) et/ou en vue du maintien de leur occupation ;
- dont la qualification doit être adaptée aux besoins de l'entreprise en vue de conserver leur occupation ;
- ne pouvant plus exercer leur fonction pour des raisons médicales ;
- etc.

Dès lors, et sous réserve de la réponse positive du Ministre de l'Emploi à la présente demande, les partenaires sociaux s'engagent à réserver aux travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, la moitié de l'effort obligatoire pour les groupes à risque, soit 0,025%.

Les partenaires sociaux sollicitent également par la présente demande, de prendre en compte pour l'affectation de l'effort précité, les travailleurs âgés d'au moins 40 ans occupés dans le secteur et

- a. touchés par une réorganisation et devant bénéficier d'une formation complémentaire en vue d'un reclassement dans le groupe (au sein duquel ils sont occupés)



- b. devant bénéficier de formation complémentaire en vue de conserver leur emploi
- c. ne pouvant plus exercer leur fonction pour des raisons sociales/médicales
- d. dont la qualification doit être adaptée aux besoins actuels ou futurs de l'entreprise
- e. confrontés à l'introduction de nouvelles technologies.

### **Article 13**

La demande de reconnaissance est déposée auprès de la Commission RCC instituée au SPF Emploi, concomitamment à la signature de la présente convention.

## **CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION**

### **Article 14**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.



C.C.T. : 29/10/2021

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168651/CO/104

**1. Contenu :**

Effort supplémentaire en matière de formation.

**2. Durée :**

Du 01/01/2021 au 31/12/2022.



## CHAPITRE I - OBJET

### Article 1

La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel 2021-2022, signé le 29 octobre 2021.

Elle détermine les efforts en matière de formation tels que visés par les articles 9 à 21 de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable.

## CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE III - DÉTERMINATION DES EFFORTS SUPPLÉMENTAIRES EN MATIÈRE DE FORMATION

### Article 3

Les parties actent l'abrogation du système des efforts de formation tel qu'instauré par l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations ainsi que l'abrogation du régime de sanctions.

### Section 1 - Engagement sectoriel 2021-2022

#### Article 4

§1. En application de l'article 13 de la loi du 05 mars 2017 précitée, les parties ont convenu de fixer l'effort de formation au niveau du secteur, à deux jours en moyenne par équivalent temps plein pour la période 2017-2018.



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 2021-2022.

§2. Les parties conviennent d'examiner au cours de la période 2021-2022 les modalités selon lesquelles le secteur atteindra, à terme, l'objectif interprofessionnel des cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein.

A cette fin, les efforts de formation réalisés lors des périodes précédentes seront analysés.

Le niveau sectoriel des efforts de formation consistant en quatre jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an, constitue un niveau minimal en application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017. Les parties signataires recommandent aux entreprises le maintien pendant la période du présent accord, des efforts de formation aux niveaux des périodes antérieures.

## **Section 2 - Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation**

### **Article 5**

§1. Les entreprises veillent à répartir de façon équitable les moyens de formation qu'elles mettent en œuvre pour répondre aux besoins de formation de toutes les catégories de travailleurs. Il est veillé dans toute la mesure du possible à ne pas interrompre le processus d'apprentissage.

§2. Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau les besoins spécifiques propres à certains groupes cible, tels que les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, les jeunes, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins.

§3. Le secteur souligne l'intérêt des possibilités de formation ouvertes par les pouvoirs publics à l'égard des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire en raison des circonstances économiques de manière à leur permettre d'augmenter leurs compétences professionnelles, suivant les règles fixées par le comité de gestion de l'ONEm dans sa décision du 19 mars 2009.

A cet effet, il invite les employeurs et les travailleurs à mettre à profit ces opportunités de formation dans une perspective de maintien et de développement des compétences, notamment en matière de santé & sécurité des travailleurs et d'emploi.



### **Section 3 - Etablissement de plans de formation et communication au conseil d'entreprise**

#### **Article 6**

§1. 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.

§2. 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.

§3. Le secteur met à disposition un modèle supplétif de plan de formation ainsi qu'un modèle de procédure.

### **Section 4 - Suivi et évaluation paritaire de la mise en application des efforts de formation**

#### **Article 7**

§1. 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 2ème trimestre de chaque année. L'enquête est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant des critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

§2. Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement. Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.

Dans le cadre de l'exécution de l'accord sectoriel, 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.

Dans le cadre de cette présentation, une attention particulière sera réservée à l'accès de tous les travailleurs, à la formation.

## **CHAPITRE IV - DURÉE D'APPLICATION**

#### **Article 8**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.



C.C.T. : 14/05/1971 (n° 644/CO/104), modifiée par C.C.T. 22/11/1990

**1. Contenu :**

Mutations de poste - Travailleurs inaptes pour des raisons médicales.

Indemnités de mutations de poste.

Régime travailleurs inaptes, âgés de plus de 60 ans.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/05/1971 pour une durée indéterminée.





# 430 EMPLOIS HANDICAPÉS

CONVENTION COLLECTIVE DU 14 MAI 1971, MODIFIÉE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DU 22 NOVEMBRE 1990, RELATIVE À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS OU AMENÉS À CHANGER DE FONCTION POUR RAISONS MÉDICALES

Les organisations professionnelles patronales et syndicales de l'industrie sidérurgique ayant examiné ensemble les problèmes que pose l'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises de cette industrie, constatent que l'attention portée à la situation professionnelle des travailleurs atteints dans leur santé constitue une contribution importante au maintien ou à la création d'un climat favorable au bon fonctionnement de l'entreprise et à l'épanouissement des travailleurs.

En conséquence, elles se sont mises d'accord sur les dispositions de la présente convention, qui traitent successivement du réemploi des travailleurs handicapés, des indemnités en faveur de certaines catégories de travailleurs qui sont amenés à changer d'emploi pour des raisons de santé, ainsi que des aides aux travailleurs handicapés âgés de plus de 60 ans.

## CHAPITRE I - DU RÉEMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Considérant que l'objectif primordial de toute politique en faveur des travailleurs handicapés doit être le réemploi de ceux-ci, l'intégration professionnelle et le sentiment d'utilité sociale qui en résulte préservant au mieux l'équilibre humain ;

Considérant que cet objectif de réinsertion professionnelle ne peut être atteint qu'à l'aide d'efforts organisés et solidaires de la communauté de travail dans son ensemble ;

Considérant que le réemploi et ultérieurement le cas échéant la progression professionnelle peuvent être facilités par ailleurs par le recours aux différentes possibilités de réadaptation et de recyclage organisées par les pouvoirs publics ou subventionnées par ceux-ci ou encore par le recours à des possibilités internes à l'entreprise ;

Considérant que les impératifs de productivité et les aléas conjoncturels ne permettant pas d'instituer une garantie absolue d'emploi en faveur des seuls travailleurs handicapés, les services de l'entreprise peuvent efficacement contribuer au remplacement des handicapés dans une autre entreprise après avoir épuisé au préalable les possibilités de réemploi dans l'entreprise elle-même ;

Les dispositions suivantes sont arrêtées :



## **Article 1**

En collaboration avec les délégations syndicales et avec l'assistance du service médical, les directions des entreprises examineront attentivement les cas des travailleurs visés par une décision du médecin du travail concluant à leur inaptitude définitive au poste de travail qu'ils occupent ainsi que ceux des travailleurs auxquels le médecin du travail recommande de changer de fonction à titre définitif.

Cet examen tendra à rechercher pour ces travailleurs un emploi compatible avec leur état de santé et leurs aptitudes professionnelles actuelles ou le cas échéant à développer moyennant les mesures complémentaires visées à l'Article 4.

## **Article 2**

Les mêmes efforts de reclassement seront déployés en faveur :

- des travailleurs victimes d'un accident du travail ou du chemin du travail ;
- des travailleurs victimes d'une maladie professionnelle reconnue (sur base de la réglementation en vigueur établissant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation) et comptant au moins cinq années d'activité effective ininterrompue ou non dans le secteur sidérurgique ;
- des travailleurs ayant dans le secteur sidérurgique une activité équivalente à quinze années de prestations effectives ininterrompues ou non et qui seraient atteints dans leur état de santé à un degré tel qu'un changement est conseillé sur base de constatations médicales circonstanciées, corroborées par l'avis conforme du médecin du travail ou, en cas de contestation, par un médecin-expert désigné paritairement qui statuera en dernier ressort.

## **Commentaire des parties**

La condition d'ancienneté exigée par l'Art. 2, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> tirets, pour que des efforts de reclassement soient accomplis pour les travailleurs qui sont soit victimes d'une maladie professionnelle reconnue, soit dont le changement de fonction est recommandé sur des bases médicales concordantes, doit rester le principe d'application pour cette situation.

Il est toutefois recommandé à la direction des entreprises d'envisager un certain assouplissement de cette condition dans des situations spécifiques particulièrement dignes d'intérêt.

## **Article 3**

§1. La mise en oeuvre de la politique de réemploi des travailleurs handicapés se fera le plus utilement au niveau de l'entreprise ou au moins de l'unité technique d'exploitation. Dans ce but, et dans toute la mesure du possible, il sera dressé paritairement à ce niveau un inventaire central des emplois susceptibles d'être occupés par ces travailleurs et répertoriés suivant les handicaps spécifiques compatibles avec leur exécution.



Progressivement, une politique d'ensemble assurant la répartition dynamique des emplois disponibles en fonction des capacités physiques et professionnelles de chacun, sera ainsi élaborée par une action commune de la hiérarchie de l'entreprise et des délégations syndicales.

Les travailleurs visés par les articles 1<sup>er</sup> et 2 bénéficieront d'un droit prioritaire d'occuper les emplois ainsi inventoriés. En cas de besoin, les travailleurs valides occupant ces emplois devront donc accepter d'être mutés à une autre fonction équivalente en ce qui concerne la rémunération.

§2. Chaque entreprise sidérurgique ou unité technique d'exploitation procédera annuellement, en concertation avec les représentants des travailleurs, à l'évaluation et recherchera, le cas échéant, les mesures complémentaires appropriées à l'objectif de réadaptation et de réinsertion professionnelles des travailleurs visés par la présente convention.

§3. A défaut de méthodes et de procédures existant à cet effet ou le cas échéant si des problèmes sérieux surviennent concernant leur application, la direction et les représentants des travailleurs conviendront ensemble des méthodes et procédures les plus appropriées pour la mise en oeuvre de la politique de réemploi visée au §1 et pour l'évaluation visée au §2.

§4. Les organisations d'employeurs et de travailleurs signataires de la présente convention informeront systématiquement leurs affiliés respectifs des dispositions légales et conventionnelles susceptibles de faciliter l'application du présent chapitre.

#### **Article 4**

§1. En vue d'améliorer les possibilités de réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés, les directions d'entreprises favoriseront leur réadaptation par le recours à des formations organisées par les pouvoirs publics ou subventionnées par ceux-ci, ou mises sur pied au sein de l'entreprise, tenant compte des aptitudes et des potentialités des intéressés, des affectations possibles dans l'entreprise. Le poste de travail et les conditions individuelles de travail pourront éventuellement faire l'objet d'aménagements mais dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec une organisation efficiente du travail et restent économiquement supportables.

§2. Organisations et délégations syndicales encourageront activement les travailleurs à consentir cet effort de réadaptation et à accepter, là où cela paraît justifié, que le reclassement soit subordonné à une réadaptation préalable, compatible avec les possibilités du travailleur handicapé.

#### **Article 5**

A défaut de trouver dans l'entreprise en application des articles 1<sup>er</sup> à 4, un emploi vacant susceptible d'être occupé par le travailleur handicapé ou de pouvoir rendre un tel emploi vacant par la mutation du titulaire, les directions des entreprises aideront le travailleur intéressé lors de la recherche d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.

#### **Article 6**

Les dispositions du présent chapitre ne peuvent en rien porter préjudice aux dispositions légales impératives relevantes ou aux conventions collectives d'entreprise existantes.



## CHAPITRE II - DES INDEMNITÉS EN FAVEUR DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AMENÉS À CHANGER D'EMPLOI

Considérant que même s'il retrouve un emploi conforme à ses capacités physiques et professionnelles, le travailleur handicapé peut éprouver des difficultés à s'adapter à un niveau de revenu diminué, surtout quand le changement de fonction pour raison médicale doit intervenir dans l'immédiat, sans que le travailleur n'ait eu l'occasion de se préparer psychologiquement et matériellement à cette situation nouvelle ;

Considérant que ce cas peut se présenter en particulier dans le cadre de l'application de l'arrêté royal du 16 avril 1965 instituant les services médicaux du travail ;

Considérant qu'il est souhaitable d'assurer une application normale de la réglementation sur la médecine du travail dans l'intérêt même des travailleurs, tout en respectant leur personnalité et leurs préoccupations professionnelles ;

Considérant que, dans le même esprit, il convient de ne pas limiter systématiquement les activités du médecin du travail aux obligations que la loi met à sa charge ;

Considérant que l'équité implique que les mesures tendant à atténuer les conséquences sociales de la diminution des capacités physiques tiennent adéquatement compte des différentes caractéristiques de chaque cas individuel ;

Considérant qu'en définissant les mesures en vue de promouvoir le reclassement des handicapés et de ménager les transitions vers leur nouvelle situation, il convient de ne pas ignorer les motivations et stimulations de l'effort individuel, qui se trouvent à la base de l'ensemble du système de rémunération et de gestion du personnel ;

Les dispositions suivantes sont arrêtées :

### **Section 1 - Travailleurs amenés à changer d'emploi à la suite d'examen de médecine du travail obligatoires en vertu de l'arrêté royal du 16 avril 1965**

#### **Article 7**

En vue de permettre que puissent s'adapter à leur situation nouvelle les travailleurs soumis à des examens de médecine du travail obligatoires en vertu de l'arrêté royal du 16 avril 1965 et à l'égard desquels le médecin a pris une décision d'inaptitude définitive à la fonction occupée ou a recommandé un changement de fonction à titre définitif, l'entreprise versera à ces travailleurs, dans les conditions précisées aux articles 10 et 11, une indemnité égale à la différence entre le salaire de référence afférent à l'ancienne fonction, tel que défini à l'article 8, et le salaire correspondant à la ou aux fonctions de réemploi successives, déterminé conformément à l'article 9.



## **Article 8**

§1. Le salaire de référence dont question à l'article 7 sera établi sur la moyenne des salaires horaires bruts attribués au cours des douze mois précédant le changement de fonction, diminués des avantages constituant une rémunération spécifique de certains inconvénients particuliers, tels que notamment travail du dimanche ou des jours fériés, heures supplémentaires, travail en équipes successives.

§2. La moyenne ainsi obtenue sera actualisée au dernier jour d'exercice de la fonction ancienne en tenant compte des augmentations conventionnelles de caractère général, accordées pendant la période de douze mois visée au paragraphe précédent et qui n'auraient que partiellement influencé cette moyenne. Le salaire de référence, actualisé de cette manière est fixé définitivement et ne subira aucune modification ultérieure.

## **Article 9**

Le salaire de la fonction de réemploi sera déterminé à l'issue de chaque période de paie sur la base de la moyenne des salaires horaires bruts promérités pendant cette période, diminués des avantages visés à l'article 8, §1.

## **Article 10**

§1. L'indemnité prévue à l'article 7 ne sera pas due ou cessera d'être due si la différence entre le salaire de référence et le salaire de la fonction de réemploi est inférieure à 3 % du salaire de référence.

§2. Après six mois à compter du premier changement de fonction décidé ou recommandé par le médecin du travail, la différence entre le salaire de référence et le salaire de la fonction de réemploi, en fonction de laquelle l'indemnité prévue à l'article 7 est calculée, sera limitée à 25 F par heure.

§3. L'indemnité ne sera pas ou cessera d'être due, si le travailleur intéressé refuse une affectation nouvelle, quelle que soit sa localisation à l'intérieur de l'unité technique d'exploitation, lorsque cette affectation est reconnue compatible avec son état de santé par le médecin du travail ou, en cas de désaccord, par un médecin-expert désigné paritairement, qui statuera en dernier ressort.

## **Article 11**

L'indemnité visée à l'article 7 sera diminuée des allocations, rentes, indemnités ou dommages et intérêts, dont le travailleur bénéficie éventuellement en raison du handicap qui se trouve à l'origine de l'avis du médecin du travail ayant entraîné le changement de fonction.

Le cas échéant, l'octroi de l'indemnité sera subordonné à la déclaration, certifiée conforme par l'organisme payeur, du montant de ces allocations, rentes, indemnités ou dommages et intérêts.



## **Section 2 - Travailleurs amenés à changer d'emploi à la suite d'examens de médecine du travail non obligatoires en vertu de l'arrêté royal du 16 avril 1965**

### **Article 12**

Les travailleurs auxquels le médecin du travail aura conseillé de changer de fonction sur la base d'examens qui ne sont pas obligatoires en vertu de l'arrêté royal du 16 avril 1965 mais qui ont été institués sur proposition du comité de sécurité et d'hygiène ou demandés par le travailleur, bénéficieront d'une indemnité calculée conformément aux articles 13 et 14.

Les dépenses découlant de l'attribution de cette indemnité seront imputées sur les fonds ou caisses d'entraide existants ou, à défaut, à créer avec la contribution des travailleurs.

### **Article 13**

§1. L'indemnité visée à l'article précédent est déterminée, selon les modalités précisées à l'article 14, en fonction de la différence entre le salaire de référence afférent à l'ancienne fonction et le salaire correspondant à la ou aux fonctions de réemploi, cette différence étant établie conformément aux articles 8 et 9 ci-dessus.

§2. Les dispositions de l'article 10 §1 et 3 ainsi que de l'article 11 s'appliqueront à l'indemnité prévue dans la présente section.

### **Article 14**

§1. Cette indemnité sera égale :

a) pour les travailleurs ayant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, à 100 %, 75 %, 50 % et 25 % de la différence établie conformément à l'article 13, §1, respectivement pendant 2, 6, 8 et 8 mois ;

b) pour les travailleurs ayant de dix à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, à 100 %, 75 %, 50 % et 25 % de cette différence, respectivement pendant 4, 8, 10 et 10 mois ;

c) pour les travailleurs ayant vingt ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, à 100 %, 75 %, 50 % et 25 % de cette différence, respectivement pendant 6, 10, 10 et 10 mois.

§2. Les périodes visées sous les lettres a), b) et c) du §1 s'entendent en mois civils ; elles se succèdent sans suspension pour quelque motif que ce soit.

La première de ces périodes prend cours le premier du mois civil suivant le premier changement de fonction conseillé par le médecin du travail.



## CHAPITRE III - DES AIDES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ÂGÉS

Considérant qu'il y a lieu de compléter les préoccupations en faveur des travailleurs atteints dans leur santé par des mesures particulières d'aide aux travailleurs âgés de plus de 60 ans, handicapés à un point tel que leur reclassement dans l'entreprise, s'avère impossible, et ayant fait preuve d'une longue fidélité à l'entreprise dans un métier lourd et insalubre.

Considérant que ces mesures ne peuvent avoir comme conséquence la généralisation de la cessation des activités professionnelles avant l'âge normal de la retraite ;

Les dispositions suivantes sont arrêtées :

### **Article 15**

§1. Aux travailleurs handicapés âgés d'au moins 60 ans, chefs de ménage au sens de la réglementation en matière de chômage, que les entreprises seraient amenées à licencier dans les conditions prévues par l'article 16, il sera garanti, suivant les modalités précisées ci-après, un revenu global qui s'établira respectivement pour une ancienneté de 20 ans à moins de 25 ans, à 73 %, et, pour une ancienneté de 25 ans et plus, à 75 % de la rémunération normale brute, limitée à 17.400 F par mois ou 696 F par jour. Ce plafond, valable au 31 décembre 1973, variera en fonction de l'indice des prix à la consommation, suivant les règles établies par la loi du 2 août 1971 pour les plafonds de sécurité sociale.

Les pourcentages ci-avant ne sont pas applicables à la rémunération des travailleurs non chefs de ménage au sens de la réglementation en matière de chômage, pour qui l'aide octroyée par les entreprises, conformément au §2 ci-après, sera égale en valeur absolue aux montants accordés aux travailleurs chefs de ménage répondant aux mêmes conditions.

§2. En application du §1, l'entreprise accordera aux travailleurs concernés, une aide journalière égale à la différence entre les pourcentages de la rémunération normale brute citée ci-dessus et un montant équivalent à l'indemnité légale de chômage accordée aux travailleurs chefs de ménage, calculée conformément à la réglementation en matière de chômage.

Comme dans cette dernière réglementation, il y a lieu d'entendre par rémunération normale brute pour l'application du présent article, la rémunération normale dont le travailleur bénéficierait en vertu de la législation relative aux jours fériés, si le premier jour suivant la cessation du contrat de travail était un jour férié légal et si les conditions prévues pour y prétendre étaient réputées remplies.

L'aide journalière sera octroyée pour les journées prévues dans la réglementation en matière de chômage.

§3. Dans le cadre des taux actuels d'indemnisation de l'assurance-chômage légale, le montant mensuel de l'aide payée par les entreprises en application des §§1 et 2, ne peut être inférieur à 2.250 F.

Au cas où un changement interviendrait dans les taux d'indemnisation de l'assurance-chômage légale, il sera fait application des seules dispositions des §§1 et 2 ci-dessus.



§4. L'aide visée aux paragraphes précédents sera octroyée aux travailleurs âgés handicapés jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à leur décès, si celui-ci intervient avant cet âge.

Elle ne pourra être cumulée avec les avantages découlant de la convention collective du 10 février 1969, relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire de chômage aux travailleurs âgés de 60 à 65 ans et licenciés dans le cadre d'une mesure de rationalisation ou à la suite de la fermeture d'une entreprise, ainsi qu'avec les avantages prévus dans les mêmes circonstances sur le plan local ou régional.

### **Article 16**

L'octroi de l'aide prévue au §1 de l'article précédent sera subordonnée aux conditions suivantes :

- a) le travailleur doit avoir subi une diminution de ses capacités physiques ou mentales d'au moins 30 %, constatée par le médecin du travail ou, en cas de désaccord, par un médecin-expert désigné paritairement, qui statuera en dernier ressort ;
- b) le licenciement doit résulter de l'impossibilité de pourvoir à un réemploi adéquat dans l'entreprise avec les modalités prévues au chapitre II, le travailleur ne pouvant refuser une affectation nouvelle reconnue compatible avec son état de santé par le médecin du travail ou, en cas de désaccord, par un médecin-expert désigné paritairement, qui statuera en dernier ressort ;
- c) le travailleur doit justifier d'une ancienneté de vingt ans dans l'entreprise lorsqu'il s'agit d'un travailleur déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un examen légalement obligatoire, ou de vingt ans dans l'entreprise et dans une fonction ou des fonctions reconnues paritairement comme lourdes ou insalubres, lorsqu'il s'agit d'un autre travailleur handicapé ;
- d) le travailleur doit avoir travaillé au moins 100 jours au cours des neuf mois précédant le licenciement.

### **Article 17**

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliqueront pas dans les entreprises où, en vertu de conventions régionales ou locales, des avantages globalement plus favorables sont accordés en cas de licenciement aux travailleurs handicapés âgés.

## **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 18**

La présente convention s'applique aux entreprises relevant de la CPNIS et aux ouvriers qu'elles occupent.





## **Article 19**

La présente convention, qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 1971 et n'est applicable qu'aux cas qui apparaîtront à partir de cette date, est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.

Sans préjudice à l'application de l'article 17, elle annule et remplace toutes conventions ou tous usages, relatifs au même objet et existant au plan local ou régional.

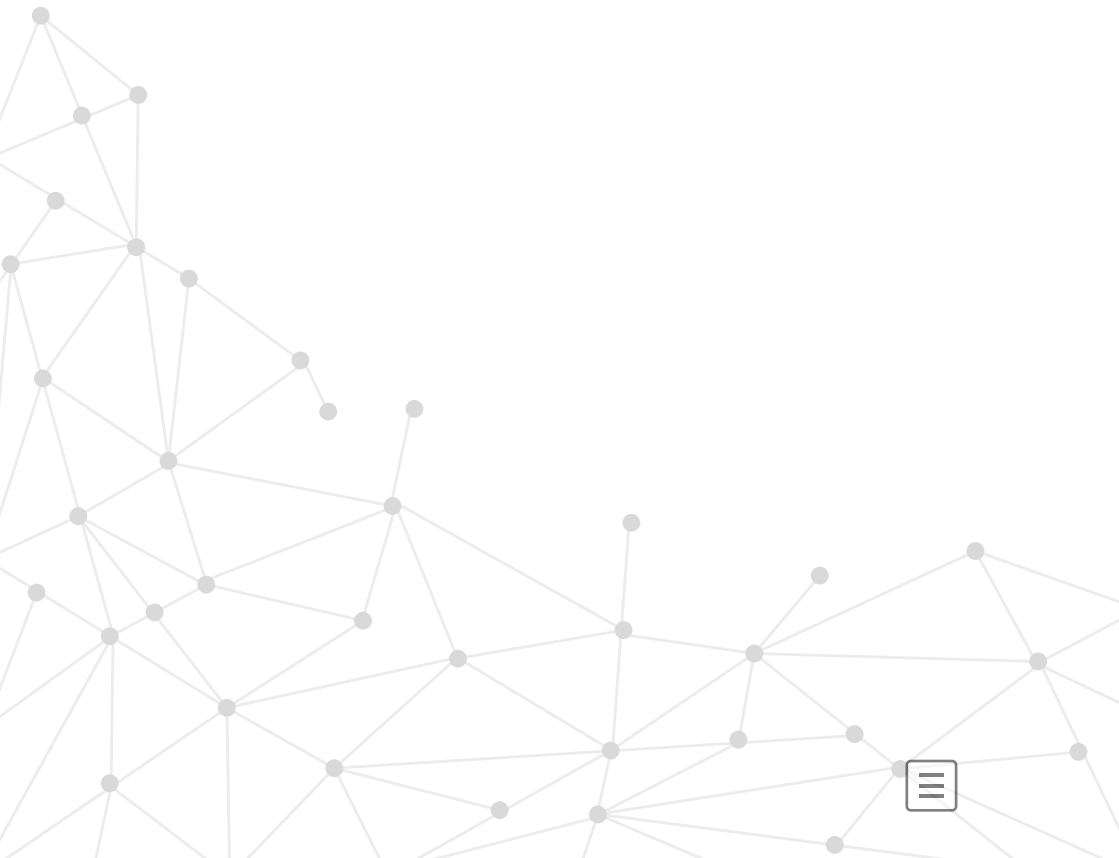




# 500

# CONCERTATION SOCIALE

- 510 Délégation syndicale
- 520 Formation syndicale
- 540 Conciliation
- 550 Garanties syndicales
- 560 Conseils d'entreprise
- 570 Prestations d'intérêt public en temps de paix



C.C.T. : 24/07/1974 (n° 3033/CO/104)

**1. Contenu :**

Statut de la délégation syndicale.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/01/1975 pour une durée indéterminée.



# 510 DÉLÉGATION SYNDICALE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 JUILLET 1974 RÉGLANT LE STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL OUVRIER DES ENTREPRISES SIDÉRURGIQUES, CONFORMÉMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE AU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL LE 24 MAI 1971

## CHAPITRE I - OBJET DE LA CONVENTION

### Article 1

La présente convention règle le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier dans les entreprises relevant de la compétence de la C.P.I.S. Les organisations signataires s'engagent à faire appliquer et à faire respecter par tous les moyens à leur disposition toutes les stipulations de ladite convention, ainsi que des conventions régionales ou locales prises en application de celle-ci.

## CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

### Article 2

Les chefs d'entreprise respectent la dignité des travailleurs, les traitent avec justice et s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise au sens de la présente convention.

Les chefs d'entreprise n'exercent notamment aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et ne consentent pas aux travailleurs non syndiqués, d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

### Article 3

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et s'emploient à exécuter consciencieusement leur travail.

Les organisations professionnelles de travailleurs signataires, ainsi que les délégués syndicaux, s'engagent à respecter la liberté d'association, à observer, au sein des entreprises, tant dans leur propagande que dans leur action, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention et à faire partager cet esprit par les travailleurs en général.



#### **Article 4**

Les chefs d'entreprise et leurs préposés, d'une part, et les délégués syndicaux, d'autre part, témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail ; elles conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer l'observation.

#### **Article 5**

Les chefs d'entreprise reconnaissent que le personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise.

### **CHAPITRE III - INSTITUTION ET COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL**

#### **Article 6**

Dans les entreprises visées à l'article 1, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée selon les règles précisées ci-après, lorsqu'une ou plusieurs organisations des travailleurs signataires de la présente convention en font la demande au chef d'entreprise.

La délégation est composée en nombre égal de délégués effectifs et de délégués suppléants.

#### **Article 7**

Pour l'application des articles 8 et 35, il y a lieu d'entendre par ouvriers inscrits, tous les ouvriers liés à l'entreprise par un contrat de travail, déduction faite de ceux qui sont absents depuis au moins six mois, à moins que l'absence ne soit due au service militaire normal ou à l'incapacité résultant d'un accident du travail.

#### **Article 8**

Le nombre de délégués effectifs est fixé au prorata du nombre d'ouvriers inscrits, soit pour une entreprise comptant

moins de 75	ouvriers inscrits :	2 délégués effectifs
de 75 à 124	ouvriers inscrits :	3 délégués effectifs
de 125 à 249	ouvriers inscrits :	4 délégués effectifs
de 250 à 499	ouvriers inscrits :	5 délégués effectifs
de 500 à 749	ouvriers inscrits :	6 délégués effectifs
de 750 à 999	ouvriers inscrits :	7 délégués effectifs
de 1.000 à 1.249	ouvriers inscrits :	8 délégués effectifs



de 1.250 à 1.499	ouvriers inscrits :	9 délégués effectifs
de 1.500 à 1.999	ouvriers inscrits :	10 délégués effectifs
de 2.000 à 2.499	ouvriers inscrits :	11 délégués effectifs
de 2.500 à 2.999	ouvriers inscrits :	12 délégués effectifs
de 3.000 à 3.499	ouvriers inscrits :	13 délégués effectifs
de 3.500 à 3.999	ouvriers inscrits :	14 délégués effectifs
de 4.000 à 4.499	ouvriers inscrits :	15 délégués effectifs
de 4.500 à 4.999	ouvriers inscrits :	16 délégués effectifs
de 5.000 à 5.499	ouvriers inscrits :	17 délégués effectifs
de 5.500 à 5.999	ouvriers inscrits :	18 délégués effectifs
de 6.000 à 6.499	ouvriers inscrits :	19 délégués effectifs
de 6.500 à 6.999	ouvriers inscrits :	20 délégués effectifs
de 7.000 à 7.499	ouvriers inscrits :	21 délégués effectifs
de 7.500 à 7.999	ouvriers inscrits :	22 délégués effectifs
de 8.000 et plus	ouvriers inscrits :	23 délégués effectifs

Il y a lieu d'entendre par entreprise, l'unité technique d'exploitation pour laquelle est institué un conseil d'entreprise propre. En raison de circonstances historiques ou géographiques, il peut être dérogé à cette règle par accord entre le chef d'entreprise intéressé et les organisations syndicales représentées au conseil d'entreprise. Dans ce cas, le champ de compétence de la délégation syndicale ne peut être plus large que celui du conseil d'entreprise et cette dérogation ne peut avoir pour effet de dépasser le nombre total de délégués déterminé suivant la règle de l'unité technique d'exploitation.

Le nombre de délégués est établi en fonction du nombre d'ouvriers inscrits dans l'unité technique d'exploitation, relevés à la fin du premier mois du trimestre civil précédant celui au cours duquel la constitution ou le renouvellement de la délégation syndicale a lieu.

Toutefois, dans le cas de nomination des délégués par voie d'élections, lorsque l'époque de la constitution ou du renouvellement de la délégation syndicale coïncide avec celle des élections sociales, le nombre de délégués est établi en fonction du nombre d'ouvriers inscrits le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, conformément à la réglementation en vigueur en matière de conseils d'entreprise.

Dans les deux cas, le nombre ainsi arrêté reste inchangé pendant toute la durée du mandat de la délégation, à moins que le nombre d'ouvriers inscrits n'augmente ou ne diminue de plus de 25 %, auquel cas il peut être procédé à la constitution d'une nouvelle délégation syndicale après consultation des parties.



## **Article 9**

En raison de l'importance et de la complexité de certaines unités techniques d'exploitation, il peut être convenu entre le chef d'entreprise ou les chefs d'entreprise groupés au plan régional et les organisations syndicales intéressées :

- 1) soit d'augmenter raisonnablement le nombre de délégués ;
- 2) soit de confier des attributions à d'éventuels délégués de secteur qui sont obligatoirement choisis par priorité parmi les délégués suppléants.

## **Article 10**

La délégation syndicale constituée conformément à l'article 8 porte le nom de délégation syndicale ou de délégation syndicale divisionnaire, selon que la société ne comporte pas ou comporte, dans la même région, plusieurs unités techniques d'exploitation ou divisions assimilées.

## **Article 11**

Les délégués désignent parmi eux, selon le cas, un président de délégation ou un responsable divisionnaire ainsi que certains délégués qui forment avec le président ou le responsable divisionnaire la délégation restreinte ou la délégation divisionnaire restreinte. Cette désignation se fait conformément aux règles établies à l'alinéa suivant.

Le nombre de délégués faisant partie de la délégation restreinte ou de la délégation divisionnaire restreinte est fixé à la suite d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Toute les organisations syndicales représentées à la délégation plénière ont au moins un siège à la délégation restreinte, pour autant que l'application de la règle proportionnelle atteigne l'unité.

## **Article 12**

Dans les sociétés ayant plusieurs unités techniques d'exploitation ou divisions assimilées dans la même région, la création, la composition et la compétence de délégations restreintes émanant de plusieurs ou de toutes les délégations divisionnaires sont réglées par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

## **Article 13**

Pour pouvoir exercer les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel ouvrier de quelque nationalité qu'ils soient doivent remplir les conditions suivantes à la date des élections ou de la désignation :

- 1) réunir les conditions d'électorat prévues par l'article 20 ;
- 2) être âgé de 21 ans au moins ;
- 3) être occupé depuis un an au moins dans l'entreprise ;
- 4) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- 5) ne pas faire partie du personnel de direction.





## **Article 14**

Les délégués effectifs et suppléants sont nommés soit par voie d'élection, soit par voie de désignation par les organisations syndicales intéressées.

## **Article 15**

Les organisations de travailleurs signataires et le chef d'entreprise se mettent d'accord entre eux soit pour l'élection, soit pour la désignation, dans l'entreprise, d'une délégation syndicale, conformément aux articles 17 et 18.

En cas de désaccord persistant à ce sujet, la partie la plus diligente peut recourir à l'initiative conciliatrice du président de la C.P.I.S., qui s'entoure du bureau national de conciliation de ladite Commission.

## **Article 16**

Les organisations de travailleurs signataires font en sorte que les candidats aux élections ou les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions, ainsi que pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie.

Elles veillent enfin à ce que toutes les divisions ou secteurs importants de l'entreprise soient le plus adéquatement possible représentés au sein de la délégation syndicale.

## **Article 17**

En cas de nomination des délégués par voie d'élections, il y est procédé dans chaque entreprise, à l'intérieur même des usines, toutes dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

En ce qui concerne la procédure électorale, il y a lieu de se référer aux dispositions figurant aux articles 39, 47, 48, 49 et 50 de l'arrêté royal du 18 février 1971 organique des conseils d'entreprise, étant entendu qu'il n'est constitué qu'un seul collège électoral pour tous les ouvriers, sans distinction d'âge.

## **Article 18**

En cas de désignation des délégués syndicaux par les organisations syndicales intéressées, celles-ci se mettent d'accord entre elles pour désigner les délégués effectifs et suppléants au prorata du nombre moyen de voix recueillies par chacune d'elles aux élections les plus récentes pour le conseil d'entreprise et pour le comité de sécurité, là où les deux organes existent. Si tel n'est pas le cas, cette désignation est faite au prorata du nombre de voix recueillies par chacune des organisations syndicales intéressées aux élections les plus récentes pour le comité de sécurité.

## **Article 19**

Les délégués suppléants sont appelés à achever le mandat d'un délégué effectif se trouvant dans un des cas visés à l'article 30, alinéa 2, 2) à 6). Le cas échéant, l'organisation intéressée désigne



le nouveau titulaire parmi les suppléants disponibles de sa liste. En cas d'épuisement d'une liste, l'organisation intéressée désigne d'office un nouveau délégué effectif chargé d'achever le mandat.

Le nouveau délégué achève le mandat de son prédécesseur. Il jouit des droits et prérogatives prévus par la présente convention.

Les délégués suppléants assurent le remplacement des délégués effectifs momentanément empêchés et peuvent éventuellement être appelés à assumer les attributions qui leur seraient confiées en vertu de l'article 9, 2).

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation syndicale et aux audiences de cette délégation avec la direction ou ses représentants qu'en cas d'empêchement des délégués effectifs, à moins que l'ordre du jour ne rende opportune la présence du ou des délégués suppléants intéressés.

### **Article 20**

Est électeur tout ouvrier faisant partie du personnel de l'entreprise et qui, à la date des élections, satisfait aux conditions pour participer aux élections pour la désignation des délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité.

## **CHAPITRE IV - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

### **Article 21**

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, mais en se conformant strictement aux dispositions des articles 25 à 27 ci-après, à l'occasion de tout litige ou différend ou en cas de menaces de pareils litiges ou différends, portant sur les matières de sa compétence qui sont :

- a) le respect des principes généraux figurant au deuxième chapitre de la présente convention ;
- b) les relations de travail ;
- c) les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, qui ne peuvent pas être contraires aux dispositions des conventions collectives ou accords conclus au niveau régional ou national ;
- d) l'application, dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- e) l'information sur les entrées et les sorties du personnel ouvrier ;
- f) les répercussions sociales des problèmes généraux d'emploi et des modifications technologiques ;
- g) les taux de salaires et les règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.



## **Article 22**

La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organes paritaires à l'échelon de l'entreprise, créés par une disposition légale ou réglementaire et notamment le comité de sécurité et d'hygiène et le conseil d'entreprise.

Toutefois, les répercussions sociales des problèmes évoqués au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité et d'hygiène ou conjointement dans ces deux organes peuvent être examinés par la délégation syndicale, à moins qu'il n'en soit décidé autrement par ces autres organes paritaires.

## **Article 23**

En vue de prévenir les litiges ou différends visés à l'article 21, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

## **Article 24**

En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil à la Section 1 du chapitre II de la convention collective N° 9 conclue au sein du Conseil national du Travail le 9 mars 1972, section concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

## **Article 25**

Toute réclamation individuelle ou collective doit être présentée au chef d'entreprise ou à ses représentants en suivant la voie hiérarchique habituelle, soit par l'ouvrier intéressé, soit par la délégation syndicale.

Les procédures en usage à ce sujet dans les entreprises doivent être respectées en toutes circonstances, sans préjudice aux dispositions de l'article suivant.

## **Article 26**

§1. Lors d'une réclamation individuelle, l'intéressé peut se faire assister par le délégué plus particulièrement affecté à son secteur ou, à défaut, par un autre délégué compétent de son organisation faisant autant que possible partie de la délégation restreinte ou de la délégation divisionnaire restreinte, le président de la délégation syndicale ou le responsable divisionnaire étant dûment informé.

Hormis les cas qui nécessitent une enquête complémentaire ou qui sont susceptibles d'avoir une répercussion au-delà du problème du seul travailleur intéressé, toute réclamation individuelle doit en principe recevoir une réponse dans les cinq jours ouvrables de sa présentation.



§2. En cas de réclamation collective, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit, suivant les nécessités, soit la délégation restreinte visée à l'article 11, soit, dans les cas exceptionnels déterminés en fonction de l'importance et de la nature des points soulevés, la délégation plénière composée de l'ensemble des délégués effectifs.

Si l'affaire à traiter ne concerne qu'une partie du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit, en principe, la délégation restreinte ainsi que les délégués syndicaux représentant plus particulièrement la ou les catégories du personnel en cause.

§3. Dans les cas visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, les délégués compétents en vertu de ces dispositions doivent être reçus dans le plus bref délai et au plus tard dans les six jours ouvrables de leur demande, sans que cette règle ne puisse toutefois porter atteinte à l'application d'autres règles particulières définies paritairement au plan régional ou local.

### **Article 27**

Si l'affaire à traiter concerne l'ensemble ou une partie des unités techniques d'exploitation régionales de la même société, le chef d'entreprise ou son représentant l'examinera avec une délégation restreinte constituée et composée conformément à l'article 12.

### **Article 28**

Quand il s'agit de délibérer sur des problèmes communs, le chef d'entreprise ou son représentant peut recevoir en même temps la délégation syndicale des ouvriers et la délégation syndicale des employés.

### **Article 29**

Dans l'exercice de leurs compétences, les délégués syndicaux veillent à ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

En outre, ils s'efforceront d'organiser leurs activités de manière telle qu'elles perturbent le moins possible leur propre travail professionnel et celui des travailleurs dont ils ont la représentation.

## **CHAPITRE V - STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

### **Article 30**

Quel que soit le mode de nomination, la durée du mandat des membres de la délégation syndicale est de quatre ans. Ce mandat est renouvelable.

Le mandat prend fin :

- 1) en cas de non-renouvellement de désignation ou de non-réélection comme délégué effectif ou suppléant, dès qu'a eu lieu l'installation de la nouvelle délégation ;
- 2) lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel ;



- 3) lorsque l'intéressé renonce à son mandat ;
- 4) lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui l'a désigné et qui a présenté sa candidature ;
- 5) en cas de révocation du mandat à la requête de l'organisation des travailleurs qui l'a désigné ou qui a présenté sa candidature ;
- 6) lorsque l'intéressé devient employé et tombe sous l'application de la législation sur le contrat d'emploi.

En outre, lorsque la partie de l'unité technique d'exploitation représentée plus particulièrement par un délégué syndical est supprimée, celui-ci ne conserve pas automatiquement le droit de continuer l'exercice de son mandat ; la situation ainsi créée fait l'objet d'un examen entre le chef d'entreprise et l'organisation syndicale intéressée.

### **Article 31**

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui que l'exerce.

Les délégués bénéficient des avantages nouveaux accordés à la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Ils jouissent en outre des promotions et avancements normaux dont ils auraient bénéficié s'ils n'avaient pas été délégués.

Les contestations surgissant à l'application du présent article sont assimilées à des réclamations collectives et sont examinées conformément au paragraphe 2 de l'article 26.

### **Article 32**

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission



paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le Bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au Tribunal du Travail.

### **Article 33**

En cas de licenciement sur l'heure d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué doivent en être informées immédiatement.

### **Article 34**

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 32 ci-dessus ;
- 2) si, au terme de cette procédure et le licenciement étant devenu effectif, la validité des motifs de ce licenciement, au regard de la disposition de l'article 32, alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, n'est pas reconnue par le Bureau de conciliation ou par le Tribunal du Travail ;
- 3) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le Tribunal du Travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- 4) si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute de :

- deux ans lorsque le délégué compte moins de dix ans d'ancienneté ;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt ans d'ancienneté ;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt ans d'ancienneté et plus.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, §7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, §7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ; elle ne peut, d'autre part, être cumulée avec l'indemnité prévue par l'article 24ter de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.



## CHAPITRE VI - CONDITION D'EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

### Article 35

Pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités prévues par la présente convention, l'ensemble de la délégation syndicale dispose d'un crédit d'heures global à prélever sur le temps de travail.

Ce crédit d'heures global est établi par mois et est égal à 300 heures par 1.000 ouvriers inscrits sur les registres du personnel de l'entreprise. Pour chaque centaine entamée au-delà du dernier millier, le crédit est augmenté de 30 heures.

Pour les entreprises comptant moins de 1.000 ouvriers inscrits, le crédit est calculé à raison de 30 heures par centaine entamée. Il ne peut donc être inférieur à 30 heures.

Le calcul du crédit global se fait sur la base du personnel ouvrier inscrit en fin d'année. Il reste valable pour toute l'année suivante, sauf modification du nombre des inscrits de 10 % en plus ou en moins.

### Article 36

Le crédit d'heures global dont question à l'article précédent est réparti au niveau de chaque entreprise entre les différents délégués, la représentativité de chacune des organisations syndicales représentées à la délégation étant dûment prise en considération.

En vue d'assurer le meilleur fonctionnement possible à la délégation syndicale, les organisations signataires recommandent de faire bénéficier un nombre limité de délégués, et notamment le président ou le responsable divisionnaire, ainsi que là où ils existent, les membres de la délégation restreinte, de la plus grande partie du crédit global, le solde étant réparti entre les autres délégués. Cette recommandation n'implique pas que tous les délégués faisant partie de la délégation restreinte bénéficient nécessairement de la libération de tout travail professionnel.

### Article 37

La répartition du crédit global ainsi que toute modification de cette répartition sont communiquées au chef d'entreprise. Celui-ci veille à ce que le crédit ne soit pas dépassé ; à cet effet, toute absence du travail d'un délégué syndical, non autrement justifiée, est imputée sur le crédit d'heures, à l'exception du temps passé aux réunions convoquées par la direction ou organisées avec l'accord de celle-ci jusqu'à un niveau non inférieur à celui de chef de service.

### Article 38

Le délégué syndical à crédit partiel est tenu d'informer au préalable son chef immédiat de son absence pour motif syndical et de la durée probable de celle-ci, de manière à perturber le moins possible l'organisation du travail.



### **Article 39**

Les heures régulièrement imputées sur le crédit d'heures, défini conformément aux articles 35 à 38, ainsi que le temps passé aux réunions visées à l'article 37, sont rémunérées comme heures normales de travail dans le chef de chaque délégué utilisateur, pour autant qu'il s'agisse d'heures pour lesquelles il aurait pu prétendre au salaire s'il n'avait pas exécuté une mission prévue par la présente convention.

Lorsque les réunions visées à l'article 37 se situent en dehors de l'horaire normal de travail d'un délégué, le temps passé par celui-ci à ces réunions est rémunéré conformément aux dispositions de l'alinéa précédent et comptabilisé pour faire l'objet d'un repos compensatoire à prendre en principe par journée complète de huit heures.

### **Article 40**

Un local est mis à la disposition de la délégation syndicale afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Dans les entreprises occupant moins de 500 ouvriers, la mise à disposition d'un local peut être remplacée par l'usage d'un local à des moments convenus avec le chef d'entreprise, à moins que la délégation syndicale n'y dispose déjà d'un local spécifique.

### **Article 41**

Le local sert au premier titre de lieu de rencontre des membres de la délégation syndicale. Pour réduire au minimum le trouble apporté à la production, ceux-ci veillent à n'y recevoir les ouvriers qu'en dehors de leurs heures de travail ou pendant la pause pour repas. Cette dernière règle peut être abandonnée en cas d'urgence. Dans cette hypothèse, le président de la délégation syndicale ou un membre compétent de la délégation restreinte veille à aviser le chef du service dont relèvent le ou les ouvriers intéressés.

### **Article 42**

Les personnes étrangères à l'entreprise ne peuvent pas être reçues dans le local mis à la disposition de la délégation, sauf dérogations générales prévues sur le plan local en faveur de certaines catégories de personnes ou sauf autorisation spéciale pour certaines visites déterminées.

Ces dérogations générales ne peuvent pas être refusées arbitrairement aux responsables syndicaux externes.

Leur usage est cependant susceptible d'être subordonné à l'information du chef d'entreprise ou de la direction du personnel.





## CHAPITRE VII - INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL

### Article 43

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel.

### Article 44

Des réunions d'information ou de consultation du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, pour autant qu'au moins les conditions suivantes soient remplies :

- a) le chef d'entreprise, la direction du personnel ou le membre de la hiérarchie responsable du secteur où doit se tenir la réunion doit avoir autorisé celle-ci ; l'autorisation ne peut être refusée arbitrairement mais peut être subordonnée à l'organisation de la réunion de manière telle que l'activité industrielle subisse le moins de perturbations possible ;
- b) dans toute la mesure du possible, la réunion doit être tenue en présence soit du président de la délégation syndicale ou du responsable divisionnaire, soit d'un membre de la délégation restreinte mandaté à cet effet par cette délégation, dans les entreprises où une telle délégation existe ;
- c) les délégués syndicaux veillent à ce que la réunion ne groupe que les ouvriers concernés par le sujet et à ce qu'elle ne dure que le temps nécessaire pour l'exposé de l'information et la consultation éventuelle du personnel.

### Article 45

En tout état de cause, les informations et consultations, collectives ou individuelles, visées au présent chapitre, ne peuvent porter que sur des sujets à caractère professionnel ou syndical.

## CHAPITRE VIII - INTERVENTION DES DÉLÉGUÉS EXTERNES DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

### Article 46

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent, en seconde instance, faire appel aux représentants externes de leur organisation syndicale pour continuer l'examen de l'affaire. Ils en préviennent la direction, qui peut se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale. Cette séance a lieu dans un local à convenir de commun accord.

Toutefois, pour des problèmes importants particuliers à l'entreprise et moyennant l'accord préalable de la direction de celle-ci, un représentant externe de chaque organisation syndicale impliquée peut accompagner les délégués en première instance et participer aux réunions collectives tenues dans les conditions fixées à l'article 44.



## **Article 47**

Si les procédures prévues à l'article précédent n'ont pas permis d'aplanir le différend, les délégués syndicaux et les représentants externes des organisations syndicales veillent à ce que les dispositions de la convention du 17 février 1965 fixant la procédure de conciliation soient respectées, notamment les articles 14 et 15 qui traitent de la grève et du lock-out.

## **CHAPITRE IX - DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CONVENTION ET DÉNONCIATION**

### **Article 48**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter dans le délai d'un mois de leur réception.

## **CHAPITRE X - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 49**

§1. La présente convention entre en vigueur le jour fixé à cet effet par négociation régionale ou locale et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1975.

Sont abrogés, pour la région ou l'entreprise concernée, au jour fixé conformément à l'alinéa précédent et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1975, la convention collective nationale du 10 décembre 1947, réglant le statut des délégations syndicales dans les entreprises sidérurgiques, ainsi que les accords régionaux ou locaux pris en application de la convention précitée.

Pour la mise au point des dispositions de la présente convention pour lesquelles cette procédure est prévue, les conventions régionales ou locales sont négociées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1975.

§2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, la participation relative actuelle des différentes organisations de travailleurs signataires aux délégations syndicales ou aux délégations syndicales restreintes ne sera modifiée au plus tôt qu'après les prochaines élections sociales pour le renouvellement des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène.

### **Article 50**

Sauf là où la possibilité de mesures complémentaires régionales ou locales est expressément prévue, les dispositions de la présente convention règlent de manière complète le statut et le mode de fonctionnement de la délégation syndicale dans toutes les entreprises relevant de la C.P.I.S.



Toutefois, les situations qui, dans une entreprise, se sont éventuellement créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1972 soit en vertu d'un accord local, soit en vertu d'un usage paritairement acceptable et qui ne sont pas conformes à une ou plusieurs des dispositions suivantes de la présente convention :

- article 8, alinéa 2,
- article 9, 2),
- article 19, alinéa 4,
- article 35,

font l'objet d'un examen paritaire au niveau de l'entreprise intéressée.

Si l'examen paritaire dont question à l'alinéa précédent aboutit à une conclusion non conforme à l'article 35 relatif au crédit d'heures, il peut également être dérogé à l'article 37 en imputant sur le crédit d'heures au niveau de l'entreprise toutes les absences quelconques du travail pour motif syndical, y compris même éventuellement le temps consacré aux activités déployées en tant que membre du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène.

Si, à la suite de l'examen paritaire dont question à l'alinéa 2, des délégués syndicaux sont maintenus en activité au-dessus du nombre de délégués déterminé en application de l'article 8, il y a lieu de convenir également au niveau de l'entreprise dans quelle mesure les dispositions des articles 32 à 34 leur sont applicables.



C.C.T. : 15/10/2001

Dépôt : 16/10/2001

Date d'enregistrement : 31/01/2002

Numéro d'enregistrement : 60874/CO/104

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/02/2002

### **1. Contenu :**

Formation syndicale.

### **2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 21/04/1972.

### **3. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/04/2001 pour une durée indéterminée.



# 520 FORMATION SYNDICALE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 OCTOBRE 2001  
RELATIVE À LA FORMATION SYNDICALE

## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention est d'application aux entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail ouvrier.

## CHAPITRE II - OBJET

### Article 2

La présente convention détermine les conditions et les modalités selon lesquelles les représentants des travailleurs aux organes de représentation fonctionnant au niveau des entreprises peuvent bénéficier d'un droit d'absence en vue de participer à des activités de formation syndicale.

Elle fixe les allocations à verser par le Comité de la Sidérurgie belge aux organisations syndicales en vue du financement de la formation syndicale.

## CHAPITRE III - TRAVAILLEURS BENEFICIAIRES DU DROIT D'ABSENCE

### Article 3

Peuvent bénéficier du droit d'absence pour formation syndicale :

- a) les délégués syndicaux et leurs suppléants, élus ou désignés en conformité avec les dispositions de la convention réglant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier ;
- b) les représentants du personnel au conseil d'entreprise et leurs suppléants ;
- c) les représentants du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail et leurs suppléants.

A titre exceptionnel, des ouvriers n'ayant aucune des qualités énumérées à l'alinéa précédent, peuvent également bénéficier d'un droit d'absence. Tel est notamment le cas des travailleurs qui ont déjà été présentés comme candidats aux élections pour les différents organes de représentation ou dont les organisations syndicales ont l'intention de proposer la candidature aux prochaines élections.



## CHAPITRE IV - CONDITIONS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION SYNDICALE

### Article 4

Le droit d'absence est accordé exclusivement pour la participation à des cours ou séminaires :

- organisés par les confédérations syndicales interprofessionnelles, leurs centrales professionnelles, les fédérations régionales de ces confédérations ou de ces centrales ;
- et visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques, dont les bénéficiaires pourront tirer profit dans leur rôle de représentants des travailleurs.

## CHAPITRE V - MODALITÉS D'EXÉCUTION DU DROIT D'ABSENCE

### Article 5

Chaque entreprise met à la disposition de l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 3 un crédit annuel global d'absence pour formation syndicale, déterminé selon la formule ci-après : nombre de mandats ouvriers effectifs au comité pour la prévention et la protection au travail, multiplié par trois, ce résultat étant lui-même multiplié par 2,5 jours.

Le crédit dont question à l'alinéa précédent est fixé une fois pour toutes après chaque renouvellement du comité pour la prévention et la protection au travail.

Le crédit annuel global porte sur la période allant du 15 septembre d'une année au 30 juin de l'année suivante. Il doit être utilisé pendant cette période, un report limité d'une période annuelle à une suivante pouvant toutefois être envisagé moyennant des justifications adéquates.

### Article 6

Le crédit global d'absence pour formation syndicale est réparti au niveau de chaque entreprise entre les différentes organisations syndicales, au prorata de leur représentation moyenne dans les différents organes visés dans la présente convention.

Cette répartition ainsi que toute modification de celle-ci sont communiquées sans délai au chef d'entreprise.

### Article 7

Les absences pour formation syndicale des délégués syndicaux libérés de tout travail professionnel ne sont pas imputées sur le crédit global dont question à l'article 5, pour autant que le délégué absent pour ce motif ne soit pas remplacé, avec libération complète du travail professionnel, par un autre délégué qui ne bénéficie normalement pas de ce régime.

Dans les cas particuliers où le remplacement s'avère indispensable, il peut être dérogé à ce principe en accord avec le chef d'entreprise ou son préposé.



## **Article 8**

En vue de l'utilisation du droit d'absence par un des bénéficiaires visés à l'article 3, l'organisation syndicale nationale qui a présenté la candidature de celui-ci ou le responsable régional de cette organisation introduit une demande auprès du chef d'entreprise ou de la direction du personnel.

Cette demande doit être transmise le plus tôt possible mais au moins 14 jours avant le début des cours ou séminaires auxquels le bénéficiaire souhaiterait participer.

Elle est accompagnée de la communication des programmes succincts et des horaires des cours et indique notamment de manière précise toutes les journées pour lesquelles l'utilisation du droit d'absence est demandée.

## **Article 9**

Le chef d'entreprise peut attirer l'attention de l'organisation syndicale demanderesse sur le fait que la période choisie pour la participation à une activité de formation syndicale perturbe de manière significative l'organisation du travail et l'activité de l'entreprise. Dans ce cas le chef d'entreprise et l'organisation syndicale demanderesse recherchent ensemble les moyens à mettre en oeuvre pour pallier cet inconvénient.

En cas de désaccord persistant à ce sujet entre le chef d'entreprise et l'organisation syndicale demanderesse, celle-ci peut faire appel au Comité de la Sidérurgie belge qui apportera ses bons offices pour régler le différend.

## **Article 10**

Afin de ne pas perturber l'organisation du travail, les organisations syndicales veillent, si nécessaire par une concertation entre elles, à ne pas demander l'utilisation simultanée du droit d'absence pour plusieurs bénéficiaires appartenant au même service.

# **CHAPITRE VI - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR FORMATION SYNDICALE**

## **Article 11**

Les absences pour formation syndicale, autorisées dans le cadre de la présente convention, ne peuvent entraîner pour les bénéficiaires une perte de rémunération et d'avantages sociaux.

En vue de permettre à l'organisation syndicale intéressée de compenser la perte de revenu, l'entreprise lui renseigne le salaire net que l'ouvrier en formation aurait perçu s'il ne s'était pas absenté.

L'absence est assimilée à du travail effectif, y compris pour l'octroi du droit aux repos compensatoires pour réduction de la durée du travail. En conséquence, l'entreprise fait l'avance des cotisations de sécurité sociale et autres charges sociales ainsi que du précompte social et fiscal.



Elle adresse à l'organisation syndicale qui a demandé l'absence en cause, l'état des avances, ventilées par bénéficiaire.

L'organisation syndicale rembourse ou fait rembourser à l'entreprise, les avances consenties conformément au présent article.

## CHAPITRE VII - FINANCEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE

### Article 12

En vue de faciliter aux organisations syndicales, la couverture des charges résultant de la mise sur pied des cours de formation syndicale ainsi que de l'indemnisation des absences, le Comité de la Sidérurgie belge transfère à un compte intersyndical, un montant correspondant à 0,100 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS, qui lui est versé par les entreprises de la CP n° 104.

## CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

### Article 13

La présente convention, qui détermine de façon définitive, pour application dans toutes les entreprises relevant de la CP n° 104., les différents aspects liés à l'objet défini à l'article 2, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001.

### Article 14

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par pli recommandé adressé au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104).

L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément les propositions d'amendements que les autres organisations signataires s'engagent à discuter dans le délai d'un mois de leur réception.







C.C.T. : 17/02/1965

**1. Contenu :**

Procédure de conciliation.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 17/02/1965 pour une durée indéterminée.



# 540 CONCILIATION

CONVENTION DU 17 FÉVRIER 1965 ANNEXE À L'ACCORD SUR LES GARANTIES SYNDICALES ET FIXANT LA PROCÉDURE DE CONCILIATION

## Article 1

Les dispositions de la présente convention sont de stricte application et stipulent les conditions et les délais que les parties signataires de la convention relative aux garanties syndicales ont mis au point pour examiner en temps utile les différends qui surgissent dans les entreprises, ainsi que les stades de conciliation prévus et organisés pour les aplanir, préalablement à tout préavis de grève ou de lock-out.

## Section 1 - De la conciliation sur le plan d'une entreprise

### Article 2

Lorsque à l'occasion d'un litige surgissant au sein d'une entreprise, les pourparlers entre la direction et la délégation syndicale, assistée éventuellement de représentants des organisations impliquées dans le litige, n'aboutissent pas dans un délai raisonnable à une solution, les parties peuvent convenir d'examiner le litige en présence des représentants des organisations professionnelles, avant de recourir à la procédure prévue à la section 2.

## Section 2 - De la conciliation au plan régional

### Article 3

Les litiges de caractère local ou régional font l'objet, suivant la procédure définie ci-après aux articles 4 et 5, d'une conciliation sous la présidence d'un ingénieur de l'Administration des Mines, qui agit à l'invitation du Président de la Commission paritaire nationale.

### Article 4

1) Si l'application de l'article 2 ne met pas fin au litige, la partie la plus diligente (soit la direction, soit les organisations professionnelles régionales ou nationales) fait connaître par écrit un exposé sommaire du différend au Président de la Commission paritaire nationale et à l'ingénieur des Mines du ressort.

2) Le Président de la Commission paritaire nationale ou le fonctionnaire agissant à cet effet conformément à l'article 3, réunit les parties en séance régionale de conciliation dans un délai maximum de sept jours ouvrables commençant à courir dès le moment où il a été saisi de la requête,



la date figurant au cachet de la poste faisant foi. La convocation indique l'objet du litige tel qu'il résulte de l'écrit prévu au paragraphe précédent et dont copie doit être jointe.

3) Le président de la séance régionale de conciliation épuise, si possible en une séance, tous les moyens de médiation et de conciliation qui s'offrent à lui, en examinant notamment toute proposition ou suggestion émanant des parties intéressées. Si le président de la séance estime que tous les moyens de la conciliation n'ont pas été épuisés, il peut décider de poursuivre l'examen de l'affaire au cours d'une séance ultérieure qui a lieu dans le plus bref délai.

4) En cas d'échec de la conciliation régionale, le président de la séance transmet pour information le premier jour ouvrable qui suit la constatation de cet échec, une copie du procès-verbal de cette séance au Président de la Commission paritaire nationale.

## **Article 5**

La procédure prévue à l'article précédent est également applicable lorsqu'un litige subsiste sur une question dans laquelle sont collectivement impliquées en même temps plusieurs entreprises situées dans une même région.

## **Section 3 - De la conciliation au plan national**

### **Article 6**

Le Comité national de conciliation se compose du Président, du secrétaire et d'au moins quatre membres de la Commission paritaire nationale, choisis par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs.

### **Article 7**

Il est pourvu à la suppléance des Président et secrétaire de la Commission paritaire nationale, respectivement par le Vice-président et le secrétaire adjoint de cette commission.

### **Article 8**

Le Comité National de Conciliation est compétent pour les litiges subsistant après épuisement de la procédure prévue à la section 2.

### **Article 9**

Le Comité National de Conciliation se réunit sur convocation de son Président dans un délai maximum de sept jours ouvrables. Ce délai court dès le moment où le Président du Comité national est saisi du différend par la partie la plus diligente (soit la direction, soit les organisations professionnelles régionales ou nationales).

Le Président du Comité national de conciliation est saisi par un écrit indiquant un exposé sommaire du différend. Le délai de sept jours court à partir de la date du cachet postal.



## **Article 10**

La convocation du Comité National de Conciliation indique l'objet du litige tel qu'il résulte de l'écrit prévu à l'article précédent.

La convocation est adressée aux organisations professionnelles représentées à la Commission paritaire nationale avec charge pour chacune de composer sa délégation et de prévenir les parties des temps et lieu de la réunion.

## **Article 11**

Dans la recherche des moyens de conciliation et de médiation, le Comité national procède comme il est dit à l'article 4, 3, pour les instances régionales.

## **Section 4 - Dispositions communes à la conciliation au plan régional et à celle au plan national**

### **Article 12**

Avant d'examiner le fond du litige, toute instance de conciliation qui en est saisie, vérifie si la procédure décrite aux articles précédents a été régulièrement suivie.

### **Article 13**

Il est dressé procès-verbal des séances de conciliation sur le plan régional ou national. Le procès-verbal relate l'objet exact du litige, le résumé sommaire des exposés faits par les parties, le détail de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où se désaccord est constaté.

## **Section 5 - De la grève et du lock-out**

### **Article 14**

Aucun préavis de grève ou de lock-out ne peut être notifié avant qu'il n'y ait eu recours, conformément aux dispositions de la présente convention, à l'intervention des organes de conciliation prévus au règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire nationale.

Les grèves ou lock-out déclarés sans que soient respectées les dispositions de l'alinéa précédent et de l'article 15 ou en dépit d'un accord quelconque intervenu, ne seront pas soutenus, sauf non-application des conventions collectives nationales, régionales ou d'entreprises, par la partie contre laquelle la grève ou le lock-out est dirigé.

### **Article 15**

Le délai du préavis de grève ou de lock-out est de sept jours, prenant cours le premier jeudi suivant la journée pendant laquelle il a été donné.



La remise du préavis de grève est décidée par les organisations syndicales responsables, conformément à leurs statuts. Sa notification est faite par écrit et en conformité avec les règles en usage dans l'entreprise

- normalement par la délégation syndicale qui peut être représentée par son président ;
- ou par l'une des organisations syndicales, impliquée dans le litige et représentée au sein de la délégation syndicale.

La notification du lock-out est faite dans tous les cas par la direction de l'entreprise aux organisations syndicales responsables et à la délégation syndicale.

## **Section 6 - Dispositions finales**

### **Article 16**

Les présentes dispositions sur la procédure de conciliation seront communiquées par l'organisation patronale signataire à tous les chefs d'entreprise et aux délégués syndicaux par les organisations syndicales signataires.

### **Article 17**

Ces dispositions complètent et explicitent l'article 21 de la convention collective sur les délégations syndicales du personnel ouvrier dans l'industrie sidérurgique, adoptée le 10 décembre 1947 par la C.N.P.I.S<sup>1</sup>.

### **Article 18**

Les organisations signataires conviennent de demander ensemble l'adaptation du chapitre "Conciliation" du règlement d'ordre intérieur de la C.N.P.I.S., en vue d'y faire figurer les dispositions de la présente convention.

---

*1. CCT remplacée par la CCT du 24 juillet 1974 réglant le statut de la délégation syndicale, dont l'article 47 renvoie à la procédure de conciliation fixée par la présente convention du 17 février 1965.*





C.C.T. : 12/07/2011, modifiant et coordonnant la C.C.T. du 14/05/1971

Dépôt : 15/07/2011

Date d'enregistrement : 19/10/2011

Numéro d'enregistrement : 106454/CO/1040000

Date de l'avis de dépôt au Moniteur belge : 04/11/2011

Date de l'arrêté royal : 21/12/2012

Date du Moniteur belge : 30/01/2013

### **1. Contenu :**

Garanties syndicales.

### **2. Durée :**

Pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur : 01/04/1971, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres dates d'entrée en vigueur.





# 550 GARANTIES SYNDICALES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 JUILLET 2011  
PORTANT MODIFICATION DE LA CCT DU 14 MAI 1971 CONCERNANT  
LES GARANTIES SYNDICALES ET DE SON RÈGLEMENT D'APPLICATION

## Article 1

En exécution de l'accord précité,

a) le pourcentage de 0,475 % (tel que visé à l'article 1 de la version coordonnée de la CCT du 14 mai 1971) relatif à la fraction inconditionnelle est modifié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et remplacé par le pourcentage de 0,505 % ;

b) le pourcentage de 0,175 % (tel que visé à l'article 5 de la version coordonnée de la CCT du 14 mai 1971) relatif à la fraction conditionnelle est modifié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et remplacé par le pourcentage de 0,205 %.

## Article 2

Les parties signataires conviennent de reprendre ci-après le texte de la CCT du 14 mai 1971 concernant les garanties syndicales, tel que modifié par la présente convention :

### TEXTE COORDONNÉ CCT DU 14 MAI 1971 CONCERNANT LES GARANTIES SYNDICALES ET DE SON RÈGLEMENT D'APPLICATION

Entre :

le Groupement de la Sidérurgie, d'une part

et

les Métallurgistes Wallonie-Bruxelles FGTB,

het Algemeen Belgisch Vakverbond Metaal,

l'ACV-CSC METEA ,

la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique,

s'engageant ensemble et solidairement dans le cadre de leurs statuts, tant au niveau national qu'au niveau des régions et au niveau des entreprises affiliées au Groupement de la Sidérurgie, les syndicats étant désignés dans la présente convention sous l'appellation "les organisations syndicales", d'autre part.



Constatant que la conclusion de conventions collectives ou d'accords collectifs

- confirme dans leur rôle de contractants valables les organisations syndicales, nationales et régionales, les délégations syndicales d'entreprise, l'organisation patronale, groupée sur le plan national ou régional, et les directions des entreprises ;
- apporte aux travailleurs une participation réelle et continue au progrès économique et social ;
- implique le respect de ces conventions ou accords par les parties signataires et engage leur responsabilité ainsi que celle de leurs mandataires ou préposés ;

Considérant que la présente convention ne met nullement en cause le droit de grève qu'il appartient aux organisations syndicales d'exercer ;

Considérant qu'à cet égard, il convient d'observer les dispositions des conventions conclues par les organisations syndicales et notamment la convention fixant la procédure de conciliation ;

Considérant qu'en effet, il est de l'intérêt des organisations signataires, des travailleurs, des entreprises et de l'économie en général, que l'on tente de régler les litiges à travers les possibilités de négociation, particulièrement développées dans les entreprises sidérurgiques, et en cas de besoin, par le recours aux organes régionaux et national de conciliation ;

Considérant que, dans tous les cas de grève, la sauvegarde de l'outil et la sécurité des installations, dont la détérioration porterait autant préjudice aux travailleurs qu'à l'entreprise, sont indispensables et traditionnellement assurées, comme le confirme d'ailleurs une décision de la Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 mai 1951 ;

Considérant qu'il convient d'assurer, en mettant inconditionnellement à disposition d'un compte intersyndical un montant égal à un certain pourcentage des salaires, le paiement d'une allocation compensatoire annuelle aux membres des organisations syndicales signataires de la présente convention ;

il est convenu ce qui suit :

## **Article 1**

A dater du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le Groupement de la Sidérurgie transfère à trimestre échu, à un compte intersyndical, un montant correspondant à 0,505 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS, qui lui est versé par les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104).

Les organisations syndicales signataires déclarent destiner, notamment au paiement d'une allocation annuelle compensatoire à leurs membres, le solde du montant visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

## **Article 2**

Les organisations syndicales et patronales ainsi que leurs représentants respectifs à tous les niveaux, s'engagent à respecter tous accords et conventions qu'elles ont librement conclus, soit pour l'ensemble de l'industrie sidérurgique, soit pour des entreprises d'une région, soit pour une seule entreprise.



Lorsqu'une organisation nationale ou régionale ne respecte pas une de ces conventions ou la dénonce avant terme, l'organisation lésée peut se déclarer de plein droit déchargée des obligations qui résultent pour elle de la présente convention, sauf celle prévue par l'article 1 qui ne peut être dénoncée que conformément à l'article 10.

### **Article 3**

Les organisations syndicales et patronale s'engagent à user de toute leur influence pour que continue à se développer sur le plan régional et dans les entreprises l'esprit de méthode et d'ordre dans les relations sociales, dont la présente convention est une expression et qui se concrétise par la conclusion de conventions ou d'accords réglant l'évolution sociale pour des périodes déterminées.

### **Article 4**

Les organisations syndicales et patronale ainsi que leurs représentants respectifs à tous les niveaux, s'engagent, en cas de litige, et quelle que soit la nature de celui-ci, à respecter les dispositions de la convention fixant la procédure de conciliation, datée du 17 février 1965 et à les faire respecter dans les entreprises.

### **Article 5**

En contrepartie du respect par les organisations syndicales et leurs représentants à tous les niveaux, des engagements souscrits aux articles 2 à 4, le Groupement de la Sidérurgie verse à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2011 à trimestre échu, à un compte intersyndical, une allocation correspondant à 0,205 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS par les entreprises affiliées.

Cette allocation peut être diminuée ou augmentée dans les cas prévus aux articles 6 à 8 et selon les modalités fixées dans le règlement d'application ci-annexé.

### **Article 6**

1° L'allocation visée à l'article précédent peut faire l'objet d'une diminution si une grève, totale ou partielle, ou un arrêt de travail se produit d'une manière irrégulière, c'est-à-dire :

- a) à propos d'une matière couverte par une convention à durée déterminée, régulièrement adoptée à quelque niveau que ce soit ;
- b) à propos de toute autre matière, sans que soient respectées les dispositions de la convention fixant la procédure de conciliation, datée du 17 février 1965 ;

2° Une diminution est appliquée lorsqu'il est paritairement établi que la grève ou l'arrêt de travail irrégulier a été déclenché avec l'approbation ou la collaboration d'une organisation syndicale nationale, d'un permanent régional ou d'un délégué syndical.

Dans les autres cas, une diminution peut être appliquée sauf si, à l'intervention des organisations ou délégations syndicales, le travail reprend au plus tard au cours du poste suivant celui où l'arrêt a débuté.



## **Article 7**

La répétition d'arrêts du travail de courte durée et l'exécution délibérément ralentie du travail sont contraires à l'esprit de la présente convention. Si elles survenaient néanmoins, elles pourraient être assimilées à la grève continue pour l'interprétation de l'article 6.

En vue d'éviter tout malentendu quant à la véritable nature des suspensions du travail pour assemblées du personnel, il est rappelé que celles-ci ne peuvent être tenues dans l'enceinte des usines que selon les modalités prévues à ce sujet au niveau de l'entreprise en application de l'article 44 de la convention collective du 24 juillet 1974 réglant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier des entreprises sidérurgiques. Il sera tenu compte des modifications éventuelles de cet article, qui interviendraient en cours d'application de la présente convention.

## **Article 8**

1° Il n'y a pas application de la diminution prévue à l'article 6, lorsque la grève se produit soit parce que l'employeur refuse, après que les règles de conciliation aient été respectées par les deux parties, d'appliquer une convention collective nationale ou régionale, ou un accord collectif conclu au niveau de son entreprise, soit parce qu'à l'occasion d'un litige l'employeur refuse de se présenter ou de se faire représenter devant les organes de conciliation conformément à la procédure convenue entre les parties signataires.

2° Dans ce cas, l'allocation visée à l'article 5 est en outre augmentée.

## **Article 9**

Au moins au début de chaque trimestre ou plus tôt en cas de nécessité particulière, les représentants nationaux des parties signataires examinent, en appréciant toutes les circonstances de fait et de droit, les arrêts de travail survenus éventuellement au cours du trimestre précédent et signalés comme rentrant dans le cadre des articles 6 à 8. Ils peuvent décider de se rendre sur place en vue de compléter contradictoirement leurs informations.

Si un désaccord subsiste sur la réalité des faits ou sur leur interprétation au regard des articles 6 à 8, les organisations syndicales peuvent soumettre la question à l'avis définitif d'un collège de trois personnes désignées en accord avec l'organisation patronale. A défaut d'accord sur cette désignation, le collège est composé d'une personne désignée par les organisations syndicales et d'une personne désignée par l'organisation patronale, ainsi que du Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique.

## **Article 10**

La présente convention entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 1971, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres dates d'entrée en vigueur.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée avec un préavis de six mois notifié par pli recommandé adressé au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104).



## Article 11

La convention du 17 février 1965, fixant la procédure de conciliation, est prorogée pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée suivant les mêmes modalités que celles déterminées à l'article précédent, 2<sup>ème</sup> alinéa, pour la convention collective sur les garanties syndicales.

### RÈGLEMENT D'APPLICATION DES ARTICLES 6 ET 8 DE LA CCT DU 14 MAI 1971 CONCERNANT LES GARANTIES SYNDICALES

A. Pour l'application de l'article 6 de la convention sous rubrique, les modalités suivantes sont arrêtées :

1° Lorsque la grève ou l'arrêt irrégulier a été déclenché avec l'approbation ou la collaboration d'une organisation syndicale nationale ou d'un permanent syndical régional, la diminution est de 4,46 € par ouvrier ayant cessé ou dû cesser le travail et par jour d'arrêt jusqu'au vingtième jour de grève et de 8,92 € au-delà, sans pouvoir être inférieure à 5 % de la somme des allocations de 0,205 %\* des salaires, afférentes aux quatre trimestres précédents, ni supérieure à 50 % de cette somme.

*\*Applicable à partir du 01.01.2011*

2° Lorsque la grève ou l'arrêt irrégulier, bien que désapprouvé par les organisations syndicales nationales et régionales, a été déclenché avec l'approbation ou la collaboration d'un délégué syndical principal, libéré en permanence de tout travail professionnel, la diminution est de 3,59 € par ouvrier ayant cessé ou dû cesser le travail et par jour d'arrêt jusqu'au vingtième jour de grève et de 7,19 € au-delà, sans pouvoir être inférieure à 4 % de la somme des allocations de 0,205 %\* des salaires, afférentes aux quatre trimestres précédents, ni supérieure à 40 % de cette somme.

*\*Applicable à partir du 01.01.2011*

La diminution est réduite de moitié si, à l'intervention des organisations syndicales nationales ou régionales, le travail reprend dans les 24 heures.

3° Lorsque la grève ou l'arrêt irrégulier, bien que désapprouvé par toutes les autres instances syndicales, a été déclenché avec l'approbation ou la collaboration d'un délégué syndical autre qu'un délégué principal, la diminution est de 1,86 € par ouvrier ayant cessé ou dû cesser le travail et par jour d'arrêt, sans pouvoir être inférieure à 1,5 % de la somme des allocations de 0,205 %\* des salaires, afférentes aux quatre trimestres précédents, ni supérieure à 20 % de cette somme.

*\*Applicable à partir du 01.01.2011*

La diminution est réduite de moitié si, à l'intervention des organisations syndicales ou d'un délégué syndical principal, le travail reprend dans les 24 heures.



4° Lorsque la grève ou l'arrêt irrégulier est intervenu en dehors de toute approbation ou collaboration de quelque organisation ou mandataire syndical que ce soit, aucune diminution de l'allocation de 0,205 %\* des salaires n'est appliquée si, à l'intervention des organisations et délégations syndicales, le travail reprend au plus tard au cours du poste suivant celui où l'arrêt a débuté.

*\* Applicable à partir du 01.01.2011*

Si le travail ne reprend pas endéans ce délai, l'opportunité d'une diminution et son importance feront l'objet d'un examen particulier entre les représentants des parties signataires qui tiendront compte de la durée de l'arrêt du travail, de sa nature, des efforts faits par les organisations et délégations syndicales pour éviter l'arrêt et faire reprendre le travail ainsi que de tous les autres éléments ayant caractérisé l'origine, la poursuite et la résorption de l'arrêt.

L'absence de diminution de l'allocation peut notamment être décidée si l'arrêt de travail se produit parce que l'employeur n'applique pas une convention collective nationale, régionale ou d'entreprise.

5° Le soutien financier accordé par une organisation syndicale aux travailleurs impliqués dans une grève irrégulière, telle que définie à l'article 6, 1° de la convention sous rubrique, n'est pas considéré comme une approbation de l'irrégularité par cette organisation, s'il est décidé dans des cas exceptionnels et que cette décision a été portée à la connaissance de la direction de l'entreprise touchée ou de l'organisation patronale, préalablement à sa mise en application.

6° Lorsque les diminutions à appliquer en vertu du présent règlement dépassent pour un trimestre déterminé l'allocation de 0,205 %\* des salaires bruts de ce trimestre, la partie non couverte est reportée sur le ou les trimestres suivants.

*\* Applicable à partir du 01.01.2011*

B. Pour l'application de l'article 8 de la convention sous rubrique, l'augmentation de l'allocation de 0,205 %\* des salaires s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues sous A, 1° du présent règlement.

*\* Applicable à partir du 01.01.2011*

### **Article 3**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par chacune des parties avec un préavis de six mois, notifié par pli recommandé adressé au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104).

La présente convention est établie en 7 exemplaires à Bruxelles le 12 juillet 2011.





C.C.T. : 24/07/1974 (n° 3031/CO/104)

**1. Contenu :**

Facilités à consentir aux membres représentant les ouvriers aux conseils d'entreprise.

**2. Durée :**

Entrée en vigueur : 01/01/1975 pour une durée indéterminée.





# 560 CONSEILS D'ENTREPRISE

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 JUILLET 1974 CONCERNANT LES FACILITÉS À CONSENTIR AUX MEMBRES REPRÉSENTANT LES OUVRIERS AUX CONSEILS D'ENTREPRISE

### Article 1

La présente convention s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique et aux ouvriers qu'elles occupent.

Elle a pour objet de déterminer les modalités d'exécution de l'article 1 de la convention précitée conclue au sein du C.N.T., selon lequel le temps et les facilités nécessaires à l'accomplissement de leur tâche dans les meilleures conditions, doivent être accordés aux membres représentant les ouvriers au conseil d'entreprise, les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération.

### Article 2

En vue de préparer les réunions du conseil d'entreprise, les représentants des ouvriers à ce conseil pourront tenir entre eux une réunion, préalablement à chaque séance du conseil. Cette réunion sera organisée dans un local adéquat, mis à la disposition des représentants des ouvriers par le chef d'entreprise.

Ne pourront participer à ces réunions préalables que les membres effectifs ainsi que le ou les membres suppléants qui siègent en remplacement d'un membre effectif.

En outre, lorsqu'il s'agit de la préparation de réunions du conseil d'entreprise ayant à leur ordre du jour une des informations visées par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, il est loisible aux représentants des ouvriers d'inviter sans formalité des experts, dont question au chapitre IX de l'arrêté royal précité, à la réunion préalable qu'ils ont convoquée à l'effet de préparer ce point de l'ordre du jour.

De manière à perturber le moins possible l'activité de l'entreprise et l'organisation du travail, les représentants des ouvriers au conseil d'entreprise rechercheront dans chaque cas avec le chef d'entreprise, le moment le plus approprié pour la réunion préalable. Celle-ci pourra être fixée aussi bien pendant qu'en dehors des heures normales de travail.

La durée de la réunion préalable sera fonction des nécessités, mais ne pourra en aucun cas dépasser une heure.



Que la réunion préalable soit organisée pendant ou en dehors des heures de travail, le temps qui y sera consacré par les représentants des ouvriers, présents conformément à l'alinéa 2, sera rémunéré comme heures normales de travail dans le chef de chacun des participants.

Aucune rémunération spécifique ne sera cependant due de ce chef aux représentants des ouvriers au conseil d'entreprise qui cumulent ce mandat avec celui de délégué syndical et bénéficient à ce dernier titre de la libération totale de tout travail professionnel.

### **Article 3**

En vue de permettre au conseil d'entreprise de s'acquitter des missions qui lui sont imparties dans les meilleures conditions, celui-ci recherchera les modalités les plus adéquates de liaison avec le personnel ouvrier, tout en veillant, lors de l'information du personnel, à utiliser les renseignements communiqués au conseil d'entreprise avec toute la discrétion nécessaire à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise.

A cet effet, le conseil d'entreprise décidera, pour le problème particulier dont il est saisi, des moyens à mettre en oeuvre pour assurer cette liaison. Selon le cas et les circonstances, le conseil pourra opter, par exemple, pour l'information écrite, pour l'information par l'intermédiaire d'une délégation restreinte mais paritaire du conseil ou pour l'information au travers d'une réunion de certains représentants des ouvriers désignés à cet effet par le Conseil, avec le personnel concerné par le problème en cause. Lorsque le texte de l'information écrite n'a pas été arrêté paritairement, le ou les représentants des ouvriers au conseil d'entreprise, intentionnés d'adresser une communication écrite au personnel ou à une partie de celui-ci, déposeront préalablement le texte de cette communication auprès du secrétaire du conseil d'entreprise, qui informera immédiatement le chef d'entreprise ou son préposé de ce dépôt.

Le temps consacré aux tâches d'information visées à l'alinéa précédent par les représentants des ouvriers au conseil d'entreprise, régulièrement désignés à cet effet par celui-ci, sera rémunéré de la manière indiquée aux deux derniers alinéas de l'article 2.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à la faculté du chef d'entreprise d'informer le personnel. Lorsque cette information se fait par écrit et concerne une matière traitée au conseil d'entreprise, le chef d'entreprise déposera préalablement le texte de cette communication auprès du secrétaire dudit conseil.

### **Article 4**

Le temps libre accordé en vertu des articles 2 et 3 aux représentants des ouvriers au conseil d'entreprise, qui cumulent ce mandat avec celui de délégué syndical, s'ajoutera au crédit d'heures dont ces travailleurs bénéficient à ce dernier titre, à moins qu'en application de l'article 50, alinéa 3, de la convention collective réglant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier, il ait été convenu au niveau de l'entreprise d'imputer sur le crédit d'heures toutes les absences quelconques du travail pour motif syndical à quelque titre que ce soit.



## **Article 5**

La présente convention, qui règle définitivement les facilités à consentir aux membres représentant les ouvriers au conseil d'entreprise dans toutes les entreprises relevant de la C.P.I.S., entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1975.

## **Article 6**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; elle est dénonçable par chacune des parties moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendements que les autres organisations signataires s'engagent à discuter dans le délai d'un mois de leur réception.



Décision du 04/04/1951, prise en exécution de la loi du 19/08/1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix

Rendue obligatoire par A.R. 07/05/1951 - M.B. 24/05/1951

Loi du 19/08/1948 - Version coordonnée

**1. Contenu :**

Prestations d'intérêt public en temps de paix.

**2. Durée :**

Pour une durée indéterminée.



# 570 PRESTATIONS D'INTÉRÊT PUBLIC EN TEMPS DE PAIX

ARRÊTÉ ROYAL DU 7 MAI 1951 RENDANT OBLIGATOIRE LA DÉCISION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE DU 4 AVRIL 1951, PRISE EN EXÉCUTION DE LA LOI DU 19 AOÛT 1948 RELATIVE AUX PRESTATIONS D'INTÉRÊT PUBLIC EN TEMPS DE PAIX

## Article 1

Sont rendues obligatoires les dispositions reprises en annexe de la décision prise en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix par la Commission paritaire nationale de l'Industrie sidérurgique, en date du 4 avril 1951.

## Article 2

Notre Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

## ANNEXE À L'ARRÊTÉ ROYAL DU 7 MAI 1951. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE

### Extrait du registre aux délibérations de la commission

Séance du 4 avril 1951.

Ordre du jour.

Détermination des mesures, prestations ou services à assurer en exécution des dispositions de la loi du 19 août 1948, relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Le président constate que la Commission paritaire nationale a été régulièrement convoquée et qu'elle est valablement constituée pour pouvoir délibérer, la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs étant présents.

A l'unanimité, reconnaissant que les mesures propres à assurer la sauvegarde des installations de production et la sécurité des personnes doivent être prises dans tous les cas d'arrêt du travail, la Commission adopte la décision suivante et elle demande qu'un arrêté royal lui donne force obligatoire.

### Article 1

En cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif du personnel, les dispositions prévues aux articles 2 à 13 de la présente décision relative aux mesures, prestations ou services à assurer en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'exécuter



certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue, sont applicables aux entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique.

## **Article 2**

Les représentants des ouvriers prennent l'engagement qu'à l'occasion du déclenchement et du déroulement d'une grève, il ne se produira en aucun cas des dégradations aux appareils de production et que les matières se trouvant dans ces appareils en seront extraites avec le minimum de dépréciation.

## **Article 3**

Les représentants des employeurs s'engagent dans le cas d'un arrêt total du travail survenant après la constatation officielle de l'échec de la procédure de conciliation à ne rechercher pendant la durée de la grève et dans les secteurs affectés par celle-ci aucun moyen d'assurer une production ou réparation quelconque, hormis celles prévues par la présente convention ou les dispositions qui en découlent.

## **Article 4**

Par suite de la nécessité d'assurer la production destinée aux besoins d'utilité publique indispensables, notamment en matière de gaz, de courant électrique et d'eau, des mesures spéciales sont prises dans ce but, mesures nécessitant le maintien d'une certaine activité dans des entreprises déterminées ou dans des divisions de ces entreprises.

## **Article 5**

Les directions des entreprises déterminent paritairement avec leurs délégations syndicales le nombre des membres du personnel nécessaire à la réalisation des modalités d'application fixées à l'article 13.

## **Article 6**

Les directions des entreprises composent les équipes en tenant compte des nécessités techniques et de la qualification des travailleurs. Les listes des équipes sont communiquées à la délégation syndicale et ensuite affichées. D'accord avec la délégation syndicale, un roulement est établi, dans la mesure du possible, entre tous les ouvriers des secteurs maintenus en activité.

## **Article 7**

Pendant le préavis et lors des essais de conciliation, la production continue normalement ; les dispositions dont il est question ci-dessus et celles faisant l'objet de l'article 13 ne sont applicables, en principe, qu'à partir du premier jour de grève. Toutefois, ces dispositions pourraient être mises en application pendant le préavis, à partir du moment où la direction de l'entreprise et la délégation syndicale reconnaîtraient qu'il n'y a plus moyen d'éviter la grève.



## **Article 8**

Lorsque la grève est déclenchée, l'autorité patronale doit pouvoir s'exercer dans l'usine en grève dans les mêmes conditions que lorsque celle-ci est en activité.

## **Article 9**

Sans préjudice aux dispositions de l'article 7 de la loi du 19 août 1948, relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, les modalités du contrôle, par la délégation syndicale, des dispositions prévues au présent accord seront mises au point régionalement, voir même localement.

## **Article 10**

Sans préjudice au pouvoir des juridictions compétentes en la matière, les contestations relatives à l'application du présent accord seront soumises à la Commission paritaire restreinte, prévue par l'article 3 de la loi du 19 août 1948.

## **Article 11**

En cas d'urgence, cette commission restreinte pourra se réunir sur-le-champ sur demande de l'une ou l'autre des parties, en vue de régler tout différend qui pourrait surgir dans l'interprétation des accords conclus.

## **Article 12**

Si l'une des parties ne donnait pas suite aux ordres éventuels de cette commission restreinte, celle-ci prendrait immédiatement toutes décisions utiles pour parer à la situation ainsi créée.

## **Article 13**

Les modalités d'application des dispositions prévues aux articles 2 et 4 sont les suivantes :

### **1. En ce qui concerne le bassin de Liège :**

a) Afin d'assurer la conservation des fours à coke, leur propre chauffage doit être assuré par une activité réduite ; le gaz produit servira à leur propre chauffage ; un excédent de production de gaz de fours à coke, par rapport aux besoins indiqués ci-dessus est nécessaire pour le chauffage des fours "Martin", mélangeurs, pitts, éventuellement fours à réchauffer, dont le refroidissement provoquerait la détérioration.

Le vidage des mélangeurs ainsi que celui de certains fours doit être assuré et les matières qui s'y trouvent doivent être extraites avec le minimum de dépréciation.

Les effectifs nécessaires à l'activité ci-dessus doivent être présents. Les services annexes indispensables doivent aussi être assurés, notamment le stockage ou l'évacuation du coke.



Dans les usines où existent des fours Martin, dont le refroidissement provoquerait la détérioration, le personnel nécessaire au chauffage doit être sur place (y compris éventuellement le personnel des gazogènes) ;

b) La centrale électrique devra fournir le courant pour les installations maintenues en marche.

Les effectifs strictement nécessaires doivent être présents ;

c) En vue de mettre les hauts fourneaux en état de supporter un arrêt prolongé, le personnel nécessaire devra être sur place tout le temps indispensable.

Par la suite, les hauts fourneaux devront recevoir le personnel indispensable pour l'entretien de la position de bouchage et le maintien en marche des pompes nécessaires au circuit des eaux de refroidissement ;

d) La marche des pompes nécessaires pour l'alimentation de tout appareil ayant besoin d'eau pour sa marche ou sa sauvegarde sera assurée.

Exemple : pièces refroidies de fours Martin et de fours à réchauffer.

e) Les services de gardiennage et d'incendie, de salubrité indispensables et de sécurité de marche, doivent être assurés par le personnel habituel ;

f) Pour autant que les nécessités de l'économie nationale l'exigent et d'accord avec la délégation syndicale, il sera procédé au déchargement des wagons et des bateaux se trouvant dans l'usine au moment de l'arrêt du travail ;

g) Pendant l'arrêt, certains travaux de réparation urgente et indispensable pourraient être effectués en accord avec la délégation syndicale, afin d'éviter un nouvel arrêt des installations dès la remise en marche, et afin de permettre ainsi la remise au travail rapide de l'ensemble du personnel de l'entreprise ;

h) Dans la mesure où les besoins d'utilité publique seront reconnus, une activité supplémentaire pourra être décidée dans certaines entreprises ou certaines divisions de ces entreprises.

La Commission prend acte que les employeurs ne peuvent suspendre le travail des ouvriers occupés à l'intérieur de l'usine pour le compte d'entrepreneurs particuliers.

## **2. En ce qui concerne le bassin de Charleroi :**

La Sous-Commission paritaire régionale de l'industrie sidérurgique de Charleroi,

partant du principe que la préservation des installations doit être respectée dans tous les cas d'arrêts de travail,

constatant qu'en cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif du personnel, la structure technique particulière de l'industrie sidérurgique nécessite la prise immédiate de mesures tendant à éviter tout risque de détérioration du matériel de production ainsi





que les dangers extrêmement graves auxquels le personnel de l'usine et la population environnante pourraient être exposés, convient des modalités suivantes :

1° Afin d'assurer la conservation des fours à coke, leur propre chauffage doit être assuré par une activité réduite ; le gaz produit servira à leur propre chauffage ; un excédent de production de gaz de fours à coke, par rapport aux besoins indiqués ci-dessus est nécessaire pour le chauffage des fours "Martin", mélangeurs, pitts, éventuellement fours à réchauffer, dont le refroidissement provoquerait la détérioration.

Il est précisé que le vidage des mélangeurs ainsi que celui de certains fours doit être assuré, et les matières qui s'y trouvent doivent être extraites avec le minimum de dépréciation.

Les effectifs nécessaires à l'activité ci-dessus doivent être présents. Les services annexes indispensables doivent aussi être assurés, notamment le stockage ou l'évacuation du coke.

Dans les usines où existent des fours Martin, dont le refroidissement provoquerait la détérioration, le personnel nécessaire au chauffage doit être sur place (y compris éventuellement le personnel des gazogènes) ;

2° La centrale électrique devra fournir le courant pour les installations maintenues en marche.

Les effectifs strictement nécessaires doivent être présents ;

3° En vue de mettre les hauts fourneaux en état de supporter un arrêt prolongé, le personnel nécessaire devra être sur place tout le temps indispensable.

Par la suite, les hauts fourneaux devront recevoir le personnel indispensable pour l'entretien de la position de bouchage et le maintien en marche des pompes nécessaires au circuit des eaux de refroidissement ;

4° La marche des pompes nécessaires pour l'alimentation de tout appareil ayant besoin d'eau pour sa marche ou sa sauvegarde sera assurée.

Exemple : pièces refroidies de fours Martin et de fours à réchauffer ;

5° Les services de gardiennage, de sécurité, de protection contre l'incendie, et de salubrité indispensables doivent être assurés ;

6° Pour autant que les nécessités de l'économie nationale l'exigent et d'accord avec la délégation syndicale, il sera procédé au déchargement des wagons et des bateaux se trouvant dans l'usine au moment de l'arrêt du travail ;

7° Pendant l'arrêt, certains travaux de réparation pourraient être effectués en accord avec la délégation syndicale, afin d'éviter un nouvel arrêt des installations dès la remise en marche, et afin de permettre ainsi la remise au travail rapide de l'ensemble du personnel de l'entreprise ;

8° Dans la mesure où les besoins d'utilité publique seront reconnus, une activité supplémentaire pourra être décidée dans certaines entreprises ou certaines divisions de ces entreprises.



Remarque : la sous-commission prend acte que les employeurs ne peuvent suspendre le travail des ouvriers occupés à l'intérieur de l'usine pour le compte d'entrepreneurs particuliers.

Il est rappelé que pendant le préavis et lors des essais de conciliation, la production continue normalement ; les dispositions dont il est question ci-dessus ne seront applicables, en principe, qu'à partir du premier jour de grève. Toutefois, ces dispositions pourraient être mises en application pendant le préavis, à partir du moment où la direction de l'entreprise et la délégation syndicale reconnaîtraient qu'il n'y a plus moyen d'éviter la grève.

Dès à présent, les délégations syndicales se mettront en rapport avec leurs directions respectives afin de prendre les mesures d'organisation nécessaires à l'application du présent accord et de convenir des modalités du contrôle à effectuer par la délégation syndicale, des dispositions ainsi prises.

D'autre part, en cas d'arrêt brusque, la sous-commission paritaire régionale sera réunie dans les vingt-quatre heures en vue d'examiner la situation qui sera créée, et de pourvoir éventuellement au respect du présent accord.

### **3. En ce qui concerne les autres régions du royaume et sans préjudice aux dispositions à intervenir éventuellement dans certaines de ces régions :**

a) Afin d'assurer la conservation des fours à coke, leur propre chauffage doit être assuré par une activité réduite ; le gaz produit servira à leur propre chauffage ; un excédent de production de gaz de fours à coke, par rapport aux besoins indiqués ci-dessus est nécessaire pour le chauffage des fours "Martin", mélangeurs, pitts, éventuellement fours à réchauffer, dont le refroidissement provoquerait la détérioration.

Le vidage des mélangeurs ainsi que celui de certains fours doit être assuré et les matières qui s'y trouvent doivent être extraites avec le minimum de dépréciation.

Les effectifs nécessaires à l'activité ci-dessus doivent être présents. Les services annexes indispensables doivent aussi être assurés, notamment le stockage ou l'évacuation du coke.

Dans les usines où existent des fours Martin, dont le refroidissement provoquerait la détérioration, le personnel nécessaire au chauffage doit être sur place (y compris éventuellement le personnel des gazogènes) ;

b) La centrale électrique devra fournir le courant pour les installations maintenues en marche.

Les effectifs strictement nécessaires doivent être présents ;

c) En vue de mettre les hauts fourneaux en état de supporter un arrêt prolongé, le personnel nécessaire devra être sur place tout le temps indispensable.



Par la suite, les hauts fourneaux devront recevoir le personnel indispensable pour l'entretien de la position de bouchage et le maintien en marche des pompes nécessaires au circuit des eaux de refroidissement ;

d) La marche des pompes nécessaires pour l'alimentation de tout appareil ayant besoin d'eau pour sa marche ou sa sauvegarde sera assurée.

Exemple : pièces refroidies de fours Martin et de fours à réchauffer ;

e) Les services de gardiennage, de sécurité et de salubrité indispensables doivent être assurés ;

f) Pour autant que les nécessités de l'économie nationale l'exigent et d'accord avec la délégation syndicale, il sera procédé au déchargement des wagons et des bateaux se trouvant dans l'usine au moment de l'arrêt du travail ;

g) Pendant l'arrêt, certains travaux de réparation pourraient être effectués en accord avec la délégation syndicale, afin d'éviter un nouvel arrêt des installations dès la remise en marche, et afin de permettre ainsi la remise au travail rapide de l'ensemble du personnel de l'entreprise ;

h) Dans la mesure où les besoins d'utilité publique seront reconnus, une activité supplémentaire pourra être décidée dans certaines entreprises ou certaines divisions de ces entreprises.

La Commission prend acte que les employeurs ne peuvent suspendre le travail des ouvriers occupés à l'intérieur de l'usine pour le compte d'entrepreneurs particuliers.

## LOI DU 19 AOÛT 1948 ("MONITEUR BELGE" DU 21.08.1948) RELATIVE AUX PRESTATIONS D'INTÉRÊT PUBLIC EN TEMPS DE PAIX

### **Version coordonnée**

#### **Article 1**

(Les commissions paritaires prévues par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires), sont tenues de déterminer et de délimiter, pour les entreprises de leur ressort respectif, les mesures, prestations ou services à assurer, en cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif du personnel, en vue de faire face à certains besoins vitaux, d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue. (Les Commissions paritaires sont tenues également de déterminer ces besoins vitaux).

La coordination des dispositions proposées par les Commissions paritaires est assurée par le (Ministre de l'Emploi et du Travail,) après consultation du (Conseil national du Travail.)



Modifié par :

- l'Article 9, 4°, de l'A.R. du 15.01.1954 (M.B. 28.02.1954)
- l'Article 2 de la loi du 10.06.1963 (M.B. 02.07.1963)
- l'Article 3 de la loi du 10.06.1963
- l'Article 5, 1°, de l'A.R. du 01.03.1971 (M.B. 11.03.1971).

## **Article 2**

(Les décisions des Commissions paritaires éventuellement coordonnées pourront être rendues obligatoires par le Roi sur proposition du Ministre de l'Emploi et du Travail.)

Par dérogation à (l'article 47 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions paritaires) et pour l'objet prévu à l'article 1, force légale pourra être donnée aux résolutions qui auront recueilli en commissions paritaires au moins 75 % des suffrages exprimés par chacune des parties.

Modifié par :

- l'Article 5, 2° et 3°, de l'A.R. du 01.03.1971 (M.B. 11.03.1971).

## **Article 2bis**

§1. Lorsqu'une Commission paritaire n'a pas pris les décisions prévues à l'article 1, le Ministre de l'Emploi et du Travail peut, lorsque le besoin s'en fait sentir, l'inviter à procéder à la détermination des besoins vitaux et des mesures, prestations et services à assurer.

Si la Commission paritaire n'a pas procédé à cette détermination dans les six mois de l'invitation à lui adressée à cette fin par le Ministre de l'Emploi et du Travail, soit parce qu'elle a négligé de prendre une décision, soit parce qu'elle n'a pu réunir le quorum requis par l'article 2 pour prendre une décision, le Roi détermine lui-même les besoins vitaux ainsi que les mesures, prestations ou services à assurer.

En cas d'inexistence d'une Commission paritaire, (...) le Roi détermine lui-même les besoins vitaux ainsi que les mesures, prestations ou services à assurer.

§2. Le Roi exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par le présent article, après avis du Conseil national du Travail et par arrêté royal motivé, délibéré en Conseil des Ministres.

§3. Continuent à sortir leur effet, les décisions des Commissions paritaires et les arrêtés royaux pris avant l'entrée en vigueur de la présente disposition, qui ont déterminé les besoins vitaux et les mesures, prestations et services prévus à l'article 1, dans une des branches d'activité visées par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 susmentionné.)

Inséré par l'Article 5 de la loi du 10 juin 1963 (M.B. 02.07.1963)

§1 modifié par l'Article 5, 4°, de l'A.R. du 01.03.1971 (M.B. 11.03.1971).



### **Article 3**

Dans le cadre de la mission qui leur est impartie par la présente loi (...), les Commissions paritaires (peuvent déléguer) certains de leurs membres en commission restreinte, en vue d'assurer l'application à une branche d'industrie, à un groupe d'entreprises ou éventuellement à une entreprise des mesures rendues obligatoires.

(Ces Commissions restreintes seront composées d'un nombre égal d'employeurs et de travailleurs et assistées par un délégué du Ministre de l'Emploi et du Travail.

A défaut d'accord entre employeurs et travailleurs, la commission restreinte est autorisée à désigner les personnes, occupées dans l'entreprise, et indispensables pour y effectuer les prestations déterminées en vertu des articles 1 et 2bis.

Si la commission restreinte n'est pas constituée ou si elle n'a pas désigné ces personnes, celles-ci sont désignées et convoquées dans les conditions déterminées à l'alinéa 3 par le Ministre de l'Emploi et du Travail ou le Ministre des Affaires économiques et de l'Energie ou par leurs délégués.

Toutefois, lorsque des travailleurs sont au travail dans l'entreprise ou la section d'entreprise intéressée, il appartient à l'employeur d'assurer avec ceux-ci les prestations déterminées en vertu des articles 1 et 2bis.)

Modifié par :

- l'Article 6 de la loi du 10.06.1963 (M.B. 02.07.1963)
- l'Article 7 de la loi du 10.06.1963
- l'Article 5, 5 ° de l'A.R. du 01.03.1973 (M.B. 11.03.1973).

### **Article 4**

(Les chefs d'entreprise ou leurs préposés) sont tenus de fournir aux Commissions paritaires et à leurs délégués tous renseignements nécessaires à la préparation, à l'exécution et au contrôle des mesures à prendre en vertu de la présente loi.

Les renseignements recueillis sont confidentiels et ne peuvent être utilisés ou communiqués à d'autres fins que celles visées par la présente loi.

Modifié par l'Article 8 de la loi du 10.06.1963 (M.B. 02.07.1963).

### **Article 5**

(...) - Abrogé par l'Article 9 de la loi du 10.06.1963 (M.B. 02.07.1963).

### **Article 6**

L'exécution des prestations résultant de la présente loi ne modifie ni la nature ni les conditions du contrat qui unit l'employeur et le travailleur intéressé.

Toutes les lois sociales leur restent applicables.



Sauf autorisation (de la commission restreinte ou à son défaut du Ministre de l'Emploi et du Travail ou de son délégué), les contrats en cours ne peuvent être résiliés et les délais de préavis sont suspendus pendant la durée des prestations.

Ces dernières n'ouvrent comme telles aucun droit à indemnité à charge de l'Etat.

Modifié par l'Article 10 de la loi du 10.06.1963 (M.B. 02.07.1963).

### **Article 7**

(Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi, de ses arrêtés d'exécution et des décisions qui ont été prises par les Commissions paritaires en exécution de cette loi.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 972 concernant l'inspection du travail.)

Remplacé par l'Article 223 de la loi du 22.12.1989 (M.B. 30.12.1989).

### **Article 7bis**

Les dispositions (des articles 56 à 61 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions paritaires), sont applicables selon le cas :

Modifié par l'Article 84 de la loi du 13.02.1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (M.B. 19.02.1998)

1° aux personnes qui auront refusé d'exécuter ou de faire exécuter les mesures, prestations ou services à mettre en oeuvre en vertu des articles 1, 2, 2bis et 3 ;

2° aux personnes tenues de fournir les renseignements prescrits par l'article 4 et qui auront refusé de les fournir, soit fourni des renseignements ou fait des déclarations volontairement inexactes ;

3° aux personnes qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de l'article 7 de la présente loi.)

Inséré par l'Article 11 de la loi du 10.06.1963 (M.B. 02.07.1963).

### **Article 8**

Non reproduit.

### **Article 9**

La présente loi entre en vigueur à la date de sa publication au "Moniteur belge".

(...) Non reproduit.









# 600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

610 Sécurité d'existence



Déclaration commune du 17/02/1965 sur la sécurité d'existence

Protocole du 26/03/1975 (n° 003461) relatif aux problèmes liés à la sécurité d'emploi et de revenu, modifié et coordonné en son Chapitre VI par la CCT du 02/06/1999 (rendue obligatoire par A.R. 20/09/2003 - M.B. 14/11/2003)

**1. Contenu :**

Sécurité d'emploi et sécurité d'existence.



# 610 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

## DÉCLARATION COMMUNE DU 17 FÉVRIER 1965 SUR LA SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Considérant que, pour maintenir son pouvoir compétitif, toute activité industrielle est soumise à la loi d'un accroissement systématique et continu de sa productivité et que cette loi implique des efforts constants de rationalisation et de modernisation des entreprises ;

Considérant que le renforcement de la concurrence sur le marché sidérurgique mondial impose à l'industrie sidérurgique, plus qu'à toute autre, une stricte observance de cette loi ;

Considérant d'autre part qu'une politique d'accroissement de la productivité suppose un climat de coopération réelle entre employeurs et travailleurs ;

Considérant qu'il convient de dissiper les craintes que pourraient ressentir les travailleurs devant les conséquences possibles des mesures de rationalisation et de modernisation sur le niveau de l'emploi et de la rémunération ;

Considérant qu'à cet effet, de telles conséquences et les moyens de les pallier ou de les atténuer doivent être examinés d'abord au sein des organes paritaires fonctionnant sur le plan de l'entreprise ;

Considérant par ailleurs que l'éventualité d'un manque de travail résultant d'une situation conjoncturelle temporaire préoccupe aussi les travailleurs ;

Considérant les solutions diverses déjà apportées à ces problèmes dans le secteur de la sidérurgie ;

Rappelant l'esprit du Traité instituant la CECA et notamment les mesures prévues par son article 56 dans les cas y déterminés ;

Les organisations professionnelles patronale et syndicales de l'industrie sidérurgique, réunies en C.N.P.I.S., adoptent la présente déclaration commune, qui servira de cadre pour la solution des problèmes de sécurité d'emploi et de rémunération que pourrait poser l'évolution technologique ou conjoncturelle dans l'industrie sidérurgique.

1. Lors de l'étude des mesures de rationalisation et de modernisation, les répercussions sur l'emploi retiendront l'attention des directions d'entreprise au même titre que les aspects technique et financier, afin de permettre, dans les limites des possibilités raisonnables de prévision, d'adapter progressivement les besoins en personnel dans les différentes installations et d'éviter ainsi des fluctuations trop brusques des effectifs.



2. Les directions informeront les représentants du personnel, dans les conseils d'entreprise et les délégations syndicales, des répercussions que les mesures envisagées de rationalisation ou de modernisation pourraient avoir sur l'emploi du personnel. Cette information sera faite dans un délai tel que ces représentants aient la possibilité d'assurer l'information générale des travailleurs et de présenter leurs suggestions ou observations.

3. Si, malgré tous les efforts de prévision, des problèmes devaient encore se poser, les directions d'entreprise étudieront avec les représentants syndicaux toutes les possibilités de remplacement et de réadaptation à l'intérieur et éventuellement à l'extérieur de l'entreprise.

4. Enfin, les directions rechercheront, également avec les représentants syndicaux et en fonction des possibilités de l'entreprise, les mesures d'ordre compensatoire ou autres adaptées aux problèmes spécifiques de l'heure et propres à pallier les conséquences dommageables éventuelles dans le chef de certains travailleurs, tout spécialement des travailleurs âgés, comme cela a d'ailleurs été le cas dans une série d'entreprises où des problèmes de ce genre se sont posés.

5. Les directions d'entreprise ne recourront à des mises en chômage collectif pour motif conjoncturel qu'après épuisement de toutes les possibilités de mutations temporaires et après information des représentants syndicaux, avec lesquels ils examineront les modalités de la suspension du travail, de manière à en atténuer les incidences sociales, dans la limite des possibilités de l'entreprise.

6. En cas de difficultés d'application de la présente déclaration, les parties signataires se rencontreront, afin de tenter d'y trouver une solution.

## **Protocole du 26 mars 1975 relatif aux problèmes liés à la sécurité d'emploi et de revenu**

### **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1**

Le présent protocole s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire de l'Industrie sidérurgique et aux ouvriers qu'elles occupent.

### **CHAPITRE II - GÉNÉRALITÉS**

#### **Article 2**

D'une manière générale et davantage encore dans une situation conjoncturelle détériorée, la préoccupation essentielle doit être de maintenir l'activité des entreprises dans les conditions indispensables de productivité et de rentabilité, ce qui est le moyen le plus efficace pour écarter ou atténuer les problèmes de sécurité d'emploi et de revenu.



La réalisation de cet objectif dans l'intérêt du plus grand nombre possible de travailleurs implique, dans ces circonstances conjoncturelles plus encore que dans une situation économique normale, une adaptation souple du volume de l'emploi et de l'organisation du travail aux possibilités du marché ainsi que, dans une perspective à plus long terme, la poursuite des efforts de rationalisation et de modernisation des entreprises.

Sous peine de risquer des conséquences encore plus graves sur l'emploi et, partant, sur le revenu des travailleurs, les facultés d'adaptation des entreprises doivent rester ouvertes.

### **Article 3**

Les problèmes liés à la sécurité d'emploi et de revenu, qui résultent de la politique définie à l'article 2, ont été longuement examinés à la lumière des demandes syndicales, des besoins sociaux, des impératifs techniques et économiques et des considérations inhérentes à une saine gestion du personnel dans les entreprises.

La mise en application de cette politique requiert, en faveur des travailleurs occupés sous contrat à durée indéterminée par les entreprises sidérurgiques, des mesures de différents types, destinées à atténuer les conséquences sociales défavorables que cette politique peut entraîner pour une partie du personnel.

Ces mesures doivent être harmonisées pour l'ensemble des travailleurs du secteur qui se trouvent dans une situation identique. En ce qui concerne certaines modalités d'application, le renvoi à la discussion régionale ou locale est expressément prévu.

### **Article 4**

Les problèmes de l'espèce ayant fait l'objet de certains règlements locaux ou régionaux, l'effet de ces règlements ne peut se cumuler avec les mesures générales prises au niveau national mais doit être imputé sur celles-ci.

De même, les dépenses découlant de ces mesures doivent être imputées par priorité sur les fonds qui auraient été éventuellement constitués dans le passé au niveau local ou régional pour résoudre les problèmes de sécurité d'emploi et de revenu. Là où les disponibilités d'un tel fonds ont été affectées à des avantages généraux, l'affectation première doit être dorénavant rétablie.

### **Article 5**

Tenant compte des principes énoncés aux articles 2, 3 et 4, le présent protocole contient les dispositions suivantes :

- (une déclaration relative au maintien en service des travailleurs pendant l'année 1975) ; - Non reproduit
- une convention collective de travail concernant l'application de la convention collective de travail CNT n° 17, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 ("Moniteur belge" du 31 janvier 1975)) ; - Non reproduit



- (une recommandation relative à la durée conventionnelle hebdomadaire du travail ; ) - Non reproduit
- une convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage ; ( voir Chapitre VI)
- une recommandation relative aux mutations dans l'entreprise à la suite d'une mesure de rationalisation, de l'arrêt d'une installation ou de circonstances conjoncturelles - (voir Chapitre VII).

## **Article 6**

Si des circonstances exceptionnelles devaient donner lieu à des difficultés d'application des conventions, recommandations ou déclaration, énumérées à l'article 5, les organisations patronale et syndicales au niveau national se rencontreraient, sans préjudice aux dispositions de la convention collective de travail du 17 février 1965 relative à la procédure de conciliation.

### **CHAPITRE III - DÉCLARATION RELATIVE AU MAINTIEN EN SERVICE DES TRAVAILLEURS PENDANT L'ANNÉE 1975**

(Non reproduit).

### **CHAPITRE IV - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CNT N° 17 INSTITUANT UN RÉGIME D'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS, EN CAS DE LICENCIEMENT, RENDUE OBLIGATOIRE PAR ARRÊTÉ ROYAL DU 16 JANVIER 1975**

(Non reproduit).

### **CHAPITRE V - RECOMMANDATION RELATIVE À LA DURÉE CONVENTIONNELLE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL**

(Non reproduit).

### **CHAPITRE VI - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE**

Voir 125.



# CHAPITRE VII - RECOMMANDATION RELATIVE AUX MUTATIONS DANS L'ENTREPRISE À LA SUITE D'UNE MESURE DE RATIONALISATION, DE L'ARRÊT D'UNE INSTALLATION OU DE CIRCONSTANCES CONJONCTURELLES

## Section 1 - Mutations temporaires

### Article 33

La répartition du chômage partiel sur le plus grand nombre possible de travailleurs, d'une part, et l'adaptation souple de l'emploi aux circonstances économiques, d'autre part, impliquent des mutations temporaires.

### Article 34

Ces mutations s'opéreront en tenant compte en tout premier lieu des qualifications et potentialités de chaque travailleur concerné, de manière à éliminer autant que possible des diminutions de rémunération.

### Article 35

Si, néanmoins, des mutations temporaires entraînant des différences de rémunération s'avèrent nécessaires, il est recommandé aux directions des entreprises de négocier avec la délégation syndicale des mesures de nature compensatoire, destinées à atténuer les incidences sociales de cette situation sur les travailleurs visés.

### Article 36

Les modalités pratiques d'application de ces compensations seront négociées au niveau de chaque entreprise dans le respect des principes ci-après :

- la compensation se calcule par rapport au salaire horaire de jour (sans indemnité de pause, etc.) de la fonction normale habituellement exercée par le travailleur en cause, la différence n'étant pas prise en considération à concurrence de 10 F par jour ;
- la compensation est attribuée pour une mutation ayant une durée minimum d'une semaine et décroît avec la durée de la mutation, la diminution étant plus lente en fonction de l'ancienneté, ou éventuellement d'un facteur combinant l'ancienneté et l'âge, lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant atteint 50 ans ;
- l'ouverture du droit à une compensation est subordonnée à une condition d'ancienneté d'un an et demi au moins dans l'entreprise.



## **Section 2 - Mutations définitives**

### **Article 37**

Dans toutes les hypothèses de mutations définitives, il est recommandé aux directions des entreprises de rechercher en concertation avec les délégations syndicales, avant toute mesure d'ordre compensatoire, les possibilités de remplacement et de réadaptation à l'intérieur de l'entreprise, en tenant compte, si possible individu par individu, notamment des qualifications requises, de l'ancienneté et des potentialités.

Les modalités d'application des principes ci-dessus sont déterminées paritairement au niveau de chaque entreprise en fonction des possibilités et des circonstances.

### **Article 38**

Il est rappelé par ailleurs que les mutations définitives dues à des modifications techniques irréversibles d'une certaine importance peuvent donner lieu à l'octroi d'indemnités compensatoires spécifiques en vertu de la convention existant entre le gouvernement belge et la Commission de la CEE pour l'application de l'article 56 du traité CECA.

## **Section 3 - Dispositions finales**

### **Article 39**

La présente recommandation est valable pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.









# 700 PROGRAMMATION SOCIALE

700 Accord sectoriel 2021-2022



C.C.T. : 29/10/2021

Date de dépôt : 18/11/2021

Date d'enregistrement : 02/12/2021

Numéro d'enregistrement : 168643/CO/104

**1. Contenu :**

Accord sectoriel 2021-2022.

**2. Durée :**

Du 01/01/2021 au 31/12/2022 sauf dispositions contraires.



## CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont lié(e)s à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

## CHAPITRE II - EMPLOI / FORMATION PROFESSIONNELLE

### SECTION 1 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Reconduction pour la période 2021-2022 des engagements antérieurs :

#### 1.1. Sécurité d'emploi

- Les employeurs s'engagent avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée du présent accord, à faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle. Une attention particulière est réservée aux travailleurs de 45 ans et plus.

- Les parties signataires recommandent aux entreprises de réserver une préoccupation particulière à la recherche en entreprise de poste adapté pour la catégorie des travailleurs accidentés, celle des travailleurs inaptes pour des raisons médicales, celle des travailleurs peu qualifiés et celle des travailleurs âgés.

- En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, nécessité du respect des règles d'information et de concertation préalables avec les organes représentant les travailleurs au niveau des entreprises.



## **1.2. Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif**

En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, toutes les mesures pragmatiques utiles seront examinées au niveau de l'entreprise en concertation avec les représentants des travailleurs, en tenant compte tout particulièrement de la situation individuelle des travailleurs, et spécialement des travailleurs de 45 ans et plus.

## **1.3. Mesures applicables aux entreprises en restructuration (loi de relance économique du 27 mars 2009 et arrêté royal du 22 avril 2009)**

En cas de restructuration au sens de la réglementation, respect des obligations en matière de cellule pour l'emploi, d'accompagnement et d'outplacement, d'indemnité de reclassement. Accès à la cellule pour l'emploi et à l'offre d'outplacement en faveur des travailleurs temporaires (contrat à durée déterminée et travail intérimaire) dont le contrat n'est pas prolongé, en raison de la restructuration, pour autant qu'ils justifient d'au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

## **1.4. Travail temporaire (contrat à durée déterminée et travail intérimaire)**

- Le secteur recommande aux entreprises d'élaborer à leur niveau un cadre, permettant de prendre en considération, pour la fixation des conditions salariales, l'ancienneté d'un travailleur qui à l'issue d'une occupation temporaire est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée chez le même employeur.

- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau le principe de l'évaluation du travailleur temporaire après une certaine période d'occupation en vue de l'obtention de postes vacants qui seraient en adéquation avec les aptitudes du travailleur.

## **SECTION 2 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **2.1. Formation**

#### **2.1.1. Cadre sectoriel en matière de formation**

Compte tenu de l'adoption de la Loi du 05 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 recommandent aux entreprises le maintien, pendant la période du présent accord, 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 insister sur le dispositif sectoriel relatif au tutorat (point 2.1.5) et soulignent 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 :

- Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation :

- a) Les entreprises veillent à répartir de façon équitable les moyens de formation qu'elles mettent en œuvre pour répondre aux besoins de formation de toutes les catégories de travailleurs. Il est veillé dans toute la mesure du possible à ne pas interrompre le processus d'apprentissage.
- b) Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau les besoins spécifiques propres à certains groupes cible, tels que les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, les jeunes, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins.
- c) Le secteur souligne l'intérêt des possibilités de formation ouvertes par les pouvoirs publics à l'égard des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire en raison des circonstances économiques de manière à leur permettre d'augmenter leurs compétences professionnelles, suivant les règles fixées par le comité de gestion de l'ONEm dans sa décision du 19 mars 2009.

A cet effet, il invite les employeurs et les travailleurs à mettre à profit ces opportunités de formation dans une perspective de maintien et de développement des compétences, notamment en matière de santé & sécurité des travailleurs et d'emploi.



#### - Plans de formation :

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.

Le secteur met à disposition un modèle supplétif de plan de formation ainsi qu'un modèle de procédure.

#### - 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 2ème trimestre de chaque année. Cette enquête est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant les critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement.

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.

Dans le cadre de cette présentation, une attention particulière sera réservée à l'accès de tous les travailleurs, à la formation.

Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.

### **2.1.2. CV Formation**

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

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

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

### **2.1.3. Temps de formation**

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





#### **2.1.4. Attractivité du secteur et Liens avec les établissements d'enseignement**

Poursuite des travaux paritaires sur une meilleure définition des profils professionnels et des besoins du secteur par rapport à l'enseignement. Clarification des fonctions.

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

#### **2.1.5. Tutorat**

Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences.

A cet effet, le secteur charge le groupe de travail paritaire d'élaborer un modèle de cadre supplétif qui prendra en considération les éléments suivants :

le profil, les bases pédagogiques, et la formation du tuteur,

la possibilité pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de tuteur,

la définition des objectifs d'apprentissage,

le temps libéré pour l'encadrement des travailleurs en apprentissage.

### **2.2. Groupes à risque**

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 % pour la période du 01.01.2021 au 31.12.2022 aux mêmes conditions que dans l'accord précédant : l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

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

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

Suivi et évaluation paritaire :

Le secteur procède à un suivi et à une évaluation paritaire de la concrétisation des conventions collectives de travail d'entreprise. A cet effet, un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord sectoriel.



## **SECTION 3 - DÉLAIS DE PRÉAVIS**

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

## **SECTION 4 - CARRIÈRE ET ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE**

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

Reconduction pour la période du 01.07.2021 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, ayant un passé professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail, suivant les conditions de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application de la convention collective de travail n° 151 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

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

Reconduction pour la période du 01.07.2021 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, et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, suivant les conditions de l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application de la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Le secteur formule une recommandation aux entreprises, d'examiner favorablement à leur niveau, dans une optique non discriminatoire, les demandes qui seraient introduites pour un régime de chômage avec complément d'entreprise 60-40, en prenant en considération tous les éléments de la situation du travailleur et les facteurs organisationnels.

Le secteur est informé de la suite qui est réservée aux demandes. Cette information du secteur doit lui permettre de prendre connaissance des éventuelles difficultés d'application en vue de les résoudre.



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

Instauration pour la période du 01.07.2021 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, ayant un passé professionnel de 35 ans dont au moins 5 ou 7 ans d'occupation dans un métier lourd durant les 10 ou 15 dernières années, suivant les conditions de l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en application de la CCT n° 143 du Conseil National du Travail.

La notion de métier lourd utilisée dans le présent accord sectoriel est celle déterminée par l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

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

En application de l'article 22 § 3 de l'A.R. du 03 mai 2007, le secteur souscrit aux CCT n° 153, pour la période du 01.07.2021 au 31.12.2021 et 155, pour la période du 01.01.2023 au 30.06.2023 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.

#### **4.5. Dispense de remplacement**

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

#### **4.6. Crédit-temps**

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

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.



#### **4.7. Primes d'encouragement flamandes (« Vlaamse aanmoedigingspremies ») dans le cadre du crédit-temps**

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau un cadre pour l'octroi des primes d'encouragement flamandes dans le cadre du crédit-temps.

#### **4.8. Emplois de fin de carrière (« 55 ans/35 ans de carrière »)**

Les parties signataires conviennent de l'instauration pour la période du 01er 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 01er 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.

#### **4.9. Organisation et qualité du travail**

##### **Heures supplémentaires**

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours aux heures supplémentaires dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

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

##### **Travail intérimaire**

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours au travail intérimaire dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

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



## **Travaux lourds - Dispositions de l'AIP 2009-2010 en matière de relèvement du pourcentage actuel de la réduction de charges sur le travail en équipes et le travail de nuit (de 10,7 % à 15,6 % de la rémunération imposable brute)**

Le secteur fait siennes les recommandations des partenaires sociaux interprofessionnels en matière de qualité du travail.

A cet effet, il invite les entreprises à accorder une attention particulière au développement d'une politique du personnel proactive tenant compte de la qualité du travail devant être offerte aux travailleurs travaillant en équipes et de nuit.

### **Travail faisable et soutenable**

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

Afin de concrétiser cet engagement, deux dates de réunions ont été fixées par les parties signataires.

## **SECTION 5 – NON-DISCRIMINATION**

**5.1.** 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.

### **5.2. Politique de diversité en matière de personnel**

Le secteur recommande aux entreprises de mener à leur niveau une politique de diversité en matière de personnel et de gestion des ressources humaines.

Il souligne l'intérêt de veiller à la diversité des équipes de travailleurs et demande aux entreprises de lutter contre toute forme de discrimination.

Le conseil d'entreprise est informé des mesures de diversité qui sont prises au niveau de l'entreprise et procède à leur évaluation.



## CHAPITRE III - SANTÉ & SECURITÉ

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

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

### 3.1. Déclaration de principe

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

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

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

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

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

### Préambule

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

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

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



Suite à quoi, les principes suivants ont été convenus :

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

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

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

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

b) La connaissance des règles, des consignes et des risques spécifiques relatifs à la sécurité, à l'occasion de prestations au sein des entreprises sidérurgiques (donneuses d'ordre), constitue une condition sine qua non de l'accès des travailleurs des sous-traitants au périmètre géographique des entreprises donneuses d'ordre.

A cette fin, le secteur soutient la généralisation du système de « passeport sécurité » comme garantie de cette connaissance.

c) Toute intervention d'un sous-traitant auprès du donneur d'ordre ne peut avoir lieu que moyennant la réalisation préalable d'une ouverture effective de chantier permettant notamment la détermination des risques liés au chantier concerné et la transmission réciproque de toutes les données nécessaires relatives à la santé & à la sécurité.

L'information des travailleurs du sous-traitant se fait par tous les moyens utiles et au minimum, sur la base de l'analyse de risques réalisée pour ce chantier.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires du présent engagement insistent tout particulièrement sur :

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





## CHAPITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

Santé et sécurité au travail, Stress au travail, Harcèlement au travail :

Poursuite des travaux paritaires en vue de la détermination des orientations sur la suite de l'enquête sectorielle bien-être 2008.

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

## CHAPITRE V - SOCLE SOCIAL SECTORIEL

### SECTION 1 - PETITS CHÔMAGES

Les parties signataires confirment l'application de la CCT à durée indéterminée du 29 juin 2009 relative au maintien du salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (petits chômages).

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

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

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

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 29 juin 2009.

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

### SECTION 2 - SALAIRE MINIMUM SECTORIEL

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

Les parties signataires conviennent de procéder à cette évaluation en date du 25 janvier 2022.



### **SECTION 3 - CHÔMAGE ÉCONOMIQUE**

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

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

Eu égard aux circonstances économiques propres au secteur sidérurgique qui n'a toujours pas retrouvé son niveau d'activité antérieur à la crise déclenchée à la mi-2008, les parties signataires conviennent d'examiner avec la plus grande attention en CP 104, les demandes d'entreprises en matière de chômage économique dérogatoire d'une durée pouvant atteindre jusqu'à 18 semaines de suspension complète des prestations approuvées par les instances représentatives locales.

### **SECTION 4 - CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE**

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

## **CHAPITRE VI - PENSIONS COMPLÉMENTAIRES**

Le secteur souscrit pleinement au point « pensions complémentaires » du Cadre d'accords du 8 juin 2021 ainsi qu'à la Recommandation n°29 du CNT concernant l'harmonisation des statuts des ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires

## **CHAPITRE VII - GARANTIES SYNDICALES**

Les parties signataires confirment les niveaux des fractions inconditionnelle et conditionnelle telles que relevés en application du chapitre 6 de l'accord sectoriel 2021-2022.

## **CHAPITRE VIII - SITUATION SECTORIELLE**

La situation socio-économique a largement été expliquée à l'entame des négociations sectorielles en date du 16 septembre 2021.

Les parties signataires conviennent d'une nouvelle présentation de la situation du secteur sidérurgique au courant 2022.



## CHAPITRE IX - MOBILITÉ

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

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

Elles conviennent dès lors de ce qui suit :

- Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile-travail :

Reconduction des dispositions de l'accord précédant prévoyant qu'au niveau du secteur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement du travailleur à des transports publics pour les trajets domicile – travail est portée à 100%.

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

- Modes de transport alternatifs :

Le secteur recommande aux entreprises d'examiner la thématique des modes de transport alternatifs, en vue de soutenir à leur niveau ces modes de transport alternatifs pour les déplacements domicile-travail, tels que le vélo et le covoiturage.

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

Les employeurs prennent en charge les frais de transport de leurs travailleurs qui sont insérés dans les cellules pour l'emploi, sur la base du tarif convenu au niveau de l'entreprise.

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

Poursuite des travaux paritaires en vue d'établir un suivi paritaire des résultats des entreprises dans le cadre de l'enquête fédérale triennale en matière de mobilité.

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



## CHAPITRE X - DÉVELOPPEMENT DURABLE

### SECTION 1 - POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE

Le secteur s'inscrit et appuie toutes les initiatives en cette matière qui sont prises au niveau des entreprises.

Le secteur encourage les entreprises à donner aux organes de concertation une information renforcée sur :

- les enjeux de l'efficacité énergétique,
- l'évolution des émissions industrielles (gaz à effet de serre, ...),
- et sur la politique énergétique et environnementale suivie par le secteur ainsi que les résultats engendrés par celle-ci.

### SECTION 2 - ACCORD DE BRANCHE

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

## CHAPITRE 11 – ATTRACTIVITÉ

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 XII - ÉVALUATION

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation, au 3ème trimestre de l'année 2022, de l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

## CHAPITRE XIII - RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - GROUPES DE TRAVAIL

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

- d'une part, un groupe de travail chargé d'examiner les conséquences, au niveau sectoriel, de l'harmonisation des statuts ;



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

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

Les parties signataires conviennent d'entamer les discussions en 2022. Une invitation sera envoyée.

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

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

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

## **CHAPITRE XIV - 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 XV - DURÉE DE VALIDITÉ**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01er janvier 2021 au 31 décembre 2022, sauf pour les éventuelles dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application à savoir les dispositions reprises sous la section 4 du Chapitre 2.





# 800 ANNEXE

800 Annexe







# 800 ANNEXE

## LISTE DES ACCORDS NATIONAUX CONCLUS EN CP 104

---

Protocole d'accord national du 17 février 1965  
Protocole d'accord national du 27 avril 1967  
Protocole d'accord national du 10 février 1969  
Protocole d'accord national du 14 mai 1971  
Protocole d'accord national du 7 mars 1973  
Protocole d'accord national du 10 janvier 1974  
Protocole d'accord national du 26 mars 1975  
Protocole d'accord national du 27 juin 1978  
Accord national du 23 mai 1989  
Accord sectoriel 1999-2000, conclu le 22 avril 1999  
Accord sectoriel 2001-2002, conclu le 21 mars 2001  
Accord sectoriel 2003-2004, conclu le 17 avril 2003  
Accord sectoriel 2005-2006, conclu le 12 mai 2005  
Accord sectoriel 2007-2008, conclu le 29 mai 2007  
Accord sectoriel 2009-2010, conclu le 29 juin 2009  
Accord sectoriel 2011-2012, conclu le 12 juillet 2011  
Accord sectoriel 2013-2014, conclu le 12 décembre 2013  
Accord sectoriel 2015-2016, conclu le 4 novembre 2015  
Accord sectoriel 2017-2018, conclu le 9 juin 2017  
Accord sectoriel 2019-2020, conclu le 3 juillet 2019  
Accord sectoriel 2021-2022, conclu le 29 octobre 2021















