

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL



SERVICE DES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

ACCORD SECTORIEL DANS LA SIDERURGIE - OUVRIERS - 1999-2000

PREAMBULE

Vu l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 ;

Se référant à l'exposé de la situation économique de l'industrie sidérurgique donnée en réunion plénière de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique (n°104) du 24 février 1999 ;

Eu égard aux revendications syndicales ;

Eu égard à la volonté exprimée par les interlocuteurs responsables pour le secteur que les matières rentrant dans leurs compétences soient réglées dans les limites du présent protocole, répondant ainsi au souhait des organisations syndicales de renouer avec une culture sociale sectorielle ;

les parties concluent le présent accord dans l'esprit de l'accord **interprofessionnel**.

REGISTRATION-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
23-04-1999	06-05-1999

50.670 1COF/104

1. EMPLOI/FORMATION

1.1. « Sécurité d'emploi »

□ Délais de préavis :

Adaptation de l'arrêté royal du 18 juillet 1973 par la grille ci-dessous. Ce règlement ne s'applique pas en cas de prépension « dégagement » (AR du 10 janvier 1999).

0 à moins de 6 mois - Loi du 3.7.1978 - A prévoir dans le contrat individuel de travail ou le règlement de travail	7 jours	
6 mois à moins de 5 ans	28 jours	
5 ans à moins de 10 ans	42 jours	+ 14 jours
10 ans à moins de 15 ans	56 jours	
15 ans à moins de 20 ans	84 jours	+ 28 jours
20 ans et plus	112 jours	

a Jour de carence en cas de maladie :

- maintien du jour de carence pour les cas d'incapacité inférieurs à 10 jours au lieu de 14 jours ;
- maintien du régime de rémunération en cas de non-application du jour de carence selon les règles fixées au niveau des entreprises.

Q Sécurité d'emploi :

a les employeurs s'engagent avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée de la présente convention, 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.

Q 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.

Q **Accompagnement** : 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, notamment des travailleurs âgés.

1.2. Formation professionnelle

□ Formation permanente :

- **Poursuite des efforts internes pour améliorer la qualification des travailleurs en service** en liaison avec l'évolution technologique et à cet effet les initiatives de formation interne développées par les entreprises seront poursuivies et amplifiées. Elles seront commentées à la délégation syndicale dans le cadre des **négociations collectives locales**. Le poids de ces efforts sera dûment évalué à cette occasion au niveau de chaque entreprise (bilan social et autres instruments).
- La Commission paritaire sectorielle recevra une fois par an toutes les informations relatives aux efforts consentis par les entreprises. A cet effet un groupe paritaire sectoriel mettra au point le plus rapidement possible une méthodologie permettant une évaluation au niveau sectoriel.

- **Groupes à risque** : prolongation des efforts antérieurs (0.10 %) par la reconduction pour les années 1999-2000 des termes de la convention collective du secteur sidérurgique datée du 6 octobre 1997, y compris l'évaluation, selon des modalités à fixer au niveau des entreprises en accord avec la délégation syndicale. Un exemplaire des accords conclu ainsi que du rapport et de l'aperçu financier seront adressés au Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique ainsi qu'aux responsables nationaux des organisations signataires en vue de procéder ensemble à l'évaluation de l'application de l'accord sectoriel.

Par groupes à risque on entend notamment des :

- travailleurs ayant une scolarisation inférieure à l'enseignement secondaire 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 ;
- travailleurs et chômeurs à qualification réduite, **c'est-à-dire** à un niveau de qualification inférieure à A2 ;
- **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 minimum de moyens d'existence.

1.3. Carrière et redistribution du travail

- a **Prépension - régime particulier travail de nuit** : prolongation du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, ayant un passé professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la CCT n° 46 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

- a **Prépension 58/25 : régime sectoriel de prépension** en faveur des travailleurs licenciés et âgés de 58 ans, ayant un passé professionnel de 25 ans, pour les années 1999-2000.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Maintien de la possibilité légale d'obtenir une dispense à l'obligation de remplacement.

- **Autres régimes de prépension** : du ressort des entreprises.
- **Prépension à mi-temps** : du ressort des entreprises.
- a **Interruption de carrière** : 3 % des effectifs ouvriers de l'entreprise - Nécessité de tenir compte des contraintes d'organisation du travail.
- Q **Temps partiel** : du ressort des entreprises.
- **Seuil hebdomadaire de la durée du travail** : les parties constatent qu'à l'heure actuelle la durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle ne dépasse pas 37 heures. Cette constatation ne porte pas préjudice aux régimes d'entreprise existants.
- a **Heures supplémentaires** : dans l'esprit de l'accord interprofessionnel visant à limiter le volume des heures supplémentaires, respect des règles légales et d'entreprise en matière de durée du travail. Information périodique des représentants des travailleurs au niveau des entreprises.

- a **Travail intérimaire et sous-traitance** : respect des règles légales en matière de travail intérimaire, en imposant aux firmes extérieures le respect des prescriptions en matière de sécurité et de la législation sociale. Information périodique des représentants des travailleurs au niveau des entreprises

2. SOCLE SOCIAL SECTORIEL

- **Revalorisation du salaire minimum sectoriel pour les travailleurs de 18 ans occupés à un poste industriel.** A la date du 1^{er} mars 1999, le salaire minimum garanti est fixé à 52.000 BEF brut par mois, lié à l'index, et dans un régime de 37 heures/semaine, toutes primes de production comprises, pour des prestations complètes.

L'application de ce minimum ne peut avoir aucun effet sur les rémunérations effectives le dépassant déjà et ne peut être invoquée pour modifier les barèmes ou hiérarchisation salariale en vigueur dans les entreprises.

Ce minimum ne s'applique pas aux étudiants **jobistes**.

- a **Chômage économique** : adaptation du complément payé en cas de chômage économique (Protocole d'accord national du 26 mars 1975 relatif aux problèmes liés à la sécurité d'emploi et de revenu) : le taux de 71 % y cité est relevé à 78 % de la rémunération brute plafonnée au montant de l'allocation de chômage journalière.

De manière exemplative et à l'heure actuelle **le supplément minimum employeur s'élèvera à 402 BEF/jour au lieu de 246 BEF/jour.**

Ce relèvement du pourcentage ne conduit pas à une augmentation proportionnelle des niveaux plus favorables pratiqués par les entreprises.

Q **Garanties syndicales :**

A partir du 1^{er} juillet 1999 :

- l'effort global sera porté à 0.70 % des rémunérations brutes déclarées ;
- la part sous condition sera fixée à **0.175 %**.
- la part non conditionnelle sera fixée à **0,525 %**.

3. CECA

Parallèlement aux activités du Comité Consultatif CECA (composé de représentants des **producteurs**, travailleurs, utilisateurs et négociants), un groupe de travail paritaire sectoriel belge « acier » sera constitué au plus tard dans le courant de l'année 2000 pour examiner les différentes implications de l'expiration du Traité CECA qui interviendra à la mi-juillet 2002.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Santé et sécurité** : compte tenu de l'importance du facteur de la sécurité dans l'industrie sidérurgique, nécessité pour les entreprises d'établir, en liaison avec les membres du comité pour la prévention et la protection au travail, des plans de prévention.
- **Stress au travail** : recommandation aux entreprises de suivre les conclusions résultant des travaux du Conseil National du Travail (convention n° 72 du 30 mars 1999).

Handwritten signature and initials on the left margin.

5. EVALUATION

- D En exécution de l'accord interprofessionnel, une évaluation aura lieu en Commission Paritaire Nationale dans le courant du mois de septembre 1999 et 2000 quant à la suite réservée au présent accord au niveau du secteur et des entreprises.
- a Dorénavant tout accord collectif **d'entreprise** sera communiqué au Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique (n° 104) ainsi qu'aux responsables nationaux des organisations signataires du présent **accord**.

6. PAIX SOCIALE

Les parties signataires déclarent que la présente convention règle tous les problèmes sociaux pendants au niveau national pour sa durée d'application, indépendamment des matières spécifiques traitées au niveau des entreprises.

Les organisations des travailleurs et des employeurs, signataires de la présente convention, 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.

7. DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans s'étendant du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID



DIENST VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

SECTORAAL AKKOORD IN HET STAAL - ARBEIDERS - 1999-2000

INLEIDING

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 ;

Verwijzend naar de uiteenzetting over de economische situatie in de **staalnijverheid** gegeven tijdens de **plenaire vergadering** van het **Paritair Comité** van de **Ijzernijverheid**nr 104 op 24 februari 1999;

Gelet op de **vakbondseisen** ;

Rekening houdend met de **wil** van de sociale partners van de **sector** om de **aangelegenheden** die **tot hun** bevoegdheid behoren, te regelen binnen de grenzen van onderhavig protocol, waardoor aldus geantwoord **wordt** op de **wens** van de **vakbonden** om **weder aan te knopen** bij **een sectorale sociale cultuur** ;

Maken de **partijen** onderhavig **akkoord**, in de **geest** van het interprofessioneel akkoord.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

23-04-1999

06-05-1999

50670 / COF/1104

1. WERKGELEGENHEID / OPLEIDING

1.1. "Werkzekerheid"

a Opzegtermijnen :

Aanpassing van het KB van 18 juli 1973 volgens onderstaand rooster. Deze regeling is niet van toepassing in geval van "afvloeiingsbruggensioen" (KB van 10 januari 1999).

0 tot < 6 maanden - Wet van 3.7.1978 - In individueel arbeidscontract of arbeidsreglement te voorzien	7 dagen	
6 maanden tot < 5 jaar	28 dagen	
5 jaar tot < 10 jaar	42 dagen	+ 14 dagen
10 jaar tot < 15 jaar	56 dagen	
15 jaartot < 20 jaar	84 dagen	+ 28 dagen
20 jaar en meer	112 dagen	

□ Carensdag in geval van ziekte :

- behoud van de carensdag voor gevallen van arbeidsongeschiktheid die **korter** zijn dan **10 dagen in plaats van 14 dagen**;
- behoud van het stelsel van de betaling in geval van niet-toepassing van de carensdag **volgens** de op bedrijfsvlak vastgestelde regels.

□ Werkzekerheid :

- de werkgevers verbinden er zich toe, vooraleer **tot** afdankingen om **economische** redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavige conventie, om op de eerste plaats een maximaal gebruik te **maken** van maatregelen **tot** behoud van de tewerkstelling, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijds werk, oplossingen in het **raam** van een brede mobiliteit binnen de onderneming of tussen haar uitbatingsetels alsmede reklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen **tot** beroepsopleiding;
- bij **collectieve** afdanking **zoals** bepaald door de wet, noodzaak **tot** naleving van de regels inzake voorafgaandelijke informatie en overleg met de organen die de werknemers **vertegenwoordigen** op het bedrijfsvlak.

a **Begeleiding** : bij collectieve afdanking zoals bepaald door de **wet**, zullen **alle** nuttige pragmatische maatregelen **onderzocht** worden op bedrijfsvlak, in samenspraak met de **werknemersvertegenwoordigers**, waarbij in het bijzonder **zal rekening** gehouden worden met de individuele toestand van de **werknemers**, o.m. van de oudere werknemers.

1.2. Beroepsopleiding

a Permanente vorming :

- **voortzetting** van de interne inspanningen **tot verbetering van de kwalificatie van de in dienst zijnde werknemers** in samenhang met de technologische evolutie en met het oog hierop zullen de door de bedrijven **ontwikkelde** initiatieven **tot** interne vorming **voortgezeten** opgevoerd worden. Deze zullen toegelicht worden aan de syndicale **afvaardiging** in het raam van de **lokale collectieve onderhandelingen**. Op dat ogenblik zal het belang van deze inspanningen terdege **mee** afgewogen worden op het **vlak** van ieder bedrijf (sociale balans en **andere** instrumenten);
- het Paritair Comité van de sector zal éénmaal per jaar **alle** inlichtingen **krijgen** over de inspanningen **terzake** van de ondernemingen. **Daartoe** zal een sectorale paritaire werkgroep zo spoedig mogelijk een méthodologie op punt stellen met het oog op een evaluatie op **sectorvlak**.

- **Risicogroepen** : verlenging van de vroegere inspanningen (**0,10 %**) doorde **hernieuwing** voor de jaren 1999-2000 van de bepalingen van de sectorale CAO voor het **staal** dd. 6 oktober 1997, met inbegrip van de evaluatie, volgens de modaliteiten op het niveau van de bedrijven vast te leggen in akkoord met de syndicale delegatie. Een exemplaar van de afgesloten overeenkomst evenals van het verslag en het **financieel overzicht zullen** verstuurd worden aan de **Voorzitter** van het Paritair Comité voor de **IJzernijverheid** en aan de nationale **verantwoordelijken** van de **ondertekenende organisaties** teneinde samen **tot** een evaluatie te komen van de toepassing van het sectoraal akkoord.

Onder risicogroepen verstaat men ondermeer :

- **werknemers** met een scholingsgraad **lager** dan het hoger secundair **onderwijs** en die zich moeten aanpassen aan nieuwe functies of uitrusting wegens reorganisatie, herstructurering of invoering van nieuwe technologieën en **installaties**;
- werknemers en werklozen met beperkte **beroepsbekwaamheid** , d.w.z. met een **kwalificatiegraad lager** dan A2;
- langdurige werklozen;
- oudere werklozen;
- werklozen die deelnemen aan tewerkstellingsprojecten door de overheid ingesteld;
- bestaansminimumtrekkers.

1.3. Loopbaan en arbeidsherverdeling

- a **Brugpensioen - bijzonder stelsel nachtarbeid** : verlenging van het sectoraal stelsel van brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers die tenminste 56 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtarbeid (CAO n° 46 Nationale Arbeidsraad).

De **brugpensioenbijslag** ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr **17** van de Nationale Arbeidsraad.

- **Brugpensioen 58/25 : sectoraal régime brugpensioen** ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar, met een beroepsverleden van 25 jaar, voor de jaren 1999-2000.

De brugpensioenbijslag ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr **17** van de Nationale Arbeidsraad.

Behoud van de wettelijke mogelijkheid **tot** het bekomen van een vrijstelling aan de **vervangingsplicht**.

- a **Andere stelsels brugpensioen** : behoort tot de bevoegdheid van de ondernemingen.
- a **Halftijds brugpensioen** : behoort tot de bevoegdheid van de ondernemingen.
- o **Loopbaanonderbreking** : 3 % van de arbeiders-tewerkstelling in de onderneming - Noodzaak rekening te houden met de vereisten van de arbeidsorganisatie.
- **Deeltijds werk** : behoort tot de bevoegdheid van de ondernemingen.
- a **Wekelijkse drempel arbeidsduur** : de **partijen** stellen vast dat thans de gemiddelde **wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis** de 37-uur niet overschrijdt. Deze vaststelling doet geen **afbreuk** aan de bestaande ondernemingsstelsels.
- a **Overuren** : in de geest van het interprofessioneel akkoord dat **ertoe** strekt het volume overuren te beperken, naleving van de wettelijke en ondernemingsregels inzake arbeidsduur. Periodieke informatie van de **werknemersvertegenwoordigers** op het bedrijfsvlak.

- **Uitzendarbeid en onderaanneming** : naleving van de **wettelijke** regels inzake **uitzendarbeid** waarbij aan de externe ondernemingen de verplichte naleving van de **veiligheidsvoorschriften** en van de sociale wetgeving wordt opgelegd. Periodieke informatie van de **werknemersvertegenwoordigers** op het bedrijfsvlak.

2. SECTORAAL SOCIAAL LUIK

- **Herwaardering van het sectoraal minimumloon voor arbeiders vanaf 18 jaar tewerkgesteld aan een industriële functie**: op **datum** van 1 **maart** 1999 wordt het gewaarborgd minimumloon vastgesteld op **52.000 BEF** bruto per **maand**, gekoppeld aan de index, in een régime van 37 uur/week, inclusief **alle** productiepremies, voor volledige prestaties.

De toepassing van dit minimum **mag** geen enkele weerslag **hebben** op de **effectieve lonen** die dit minimum reeds overschrijden en mag niet ingeroepen worden **om** de loonbarena's en dito **hiërarchie** die in de ondernemingen van kracht zijn te wijzigen.

Dit minimum **geldt** niet voor de jobstudenten.

- Q **Economische werkloosheid** : aanpassing van de toeslag betaald in **geval** van economische werkloosheid (protocol nationaal akkoord 26.3.1975 **betreffende** de vraagstukken aangaande **werkzekerheid** en inkomensgarantie) : het daarin geciteerde percentage van 71 % optrekken tot 78 % van de bruto bezoldigingen begrensd **tot** het bedrag van de dagelijkse **werkloosheidsuitkering**

Bij wijze van voorbeeld **zal** thans **de minimum toeslag van de werkgever 402 BEF/dag bedragen in plaats van 246 BEF/dag.**

Deze verhoging van dit percentage **leidt** niet **tot** een **proportionele** verhoging van de **meer** gunstige regelingen die op bedrijfsvlak bestaan.

a **Syndicale waarborgen** :

Vanaf 1 juli 1999 :

- zal de globale inspanning op **0,70 %** van de aangegeven **bruto-bezoldigingen** gebracht worden;
- het conditioneel gedeelte zal bepaald worden op **0,175 %**;
- het **niet-conditioneel** gedeelte zal bepaald worden op **0,525 %**.

3. E.G.K.S.

Parallel met de activiteiten van het Raadgevend Comité EGKS (samengesteld uit **vertegenwoordigers** van de producenten, werknemers, gebruikers en handelaars) zal er uiterlijk in de **loop** van het jaar 2000 een sectorale paritaire Belgische werkgroep **"staal"** opgericht worden, om de **verschillende** implicaties van het verstrijken van het EGKS-Verdrag, dat zal plaatsvinden midden juli 2002, te bestuderen.

4. ARBEIDSVOORWAARDEN

- D **Gezondheid en veiligheid** : **gelet** op het belang van de veiligheid in de **staalnijverheid**, noodzaak om in de bedrijven, **samen** met de **leden** van het comité voor preventie en bescherming op het werk, preventieplannen op te **maken**.
- Q **Stress op het werk** : aanbeveling aan de ondernemingen **tot** naleving van de besluiten die uit de **werkzaamheden** van de Nationale Arbeidsraad zijn **voortgekomen** (CAO nr 72 van 30 maart 1999).

5. EVALUATIE

- In **uitvoering** van het **interprofessioneel** akkoord **zal** er in het Nationaal Paritair Comité een evaluatie plaatsvinden in de **loop** van de **maand** september 1999 en 2000 **betreffende** het gevolg dat gegeven wordt aan het **huidig** akkoord op het **vlak** van de sector en in de ondernemingen.
- **Voortaan** zal iedere bedrijfs-CAO meegedeeld worden aan de **Voorzitter** van het Paritair Comité van de **IJzernijverheid** nr 104, alsmede aan de nationale **verantwoordelijken** van de **ondertekenende** organisaties van onderhavig akkoord.

6. SOCIALE VREDE

De ondertekenende **partijen** verklaren dat onderhavige overeenkomst **alle** hangende sociale problemen op nationaal niveau regeit voor de toepassingsduur van deze overeenkomst, ongeacht de **specifieke** aangelegenheden die op **ondernemingsvlak** behandeld worden.

De werknemers- en werkgeversorganisaties, **ondertekenaars** van onderhavige overeenkomst, bevestigen hun **gemeenschappelijke wil om alle** conventionele bepalingen en procedures systematisch op **alle** niveaus toe te passen en te laten toepassen, met **als** doel binnen de sociale relaties voorrang te verlenen aan overleg en **verzoening als** middelen om **geschillen** op te lossen en de sociale vrede te waarborgen.

7. GELDIGHEIDSDUUR

Huidig akkoord wordt afgesloten voor een duur van 2 jaar, die zich uitstrekt van 1 januari 1999 tot 31 december 2000.