

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENREGISTR.  
28 -02- 2001 | 19 -03- 2001

56.817 161 210

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 FEVRIER 2001 RELATIVE A LA FORMATION SYNDICALE

### I – CHAMP D'APPLICATION

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente convention s'applique aux entreprises relevant de la Commission Paritaire pour les Employés de la Sidérurgie ainsi qu'aux employés qu'elles occupent et dont la fonction est visée par les barèmes nationaux d'appointements minima ou des barèmes d'entreprise établis dans le même cadre.

### II – OBJET DE LA CONVENTION

**Article 2.** La présente convention détermine les conditions et les modalités selon lesquelles les représentants des employés 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.

### III – EMPLOYES 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 « employés » ;
- b) les représentants des employés au conseil d'entreprise et leurs suppléants ;
- c) les représentants des employés au comité pour la prévention et la protection au travail et leurs suppléants.

A titre exceptionnel, des employés n'ayant aucune des qualités énumérées à l'alinéa précédent, peuvent également bénéficier d'un droit d'absence. Tel est notamment le cas des employés 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.

#### IV – CONDITIONS RELATIVES AUX ACTIVITES 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 employés.

#### V – MODALITES D'EXECUTION 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 candidats employés 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. Il sera établi pour la première fois dès l'entrée en vigueur de la présente convention.

Si, pour une période annuelle, le crédit ainsi déterminé apparaît insuffisant par rapport aux programmes de formation projetés par les organisations syndicales ou si la répartition dont question à l'article 6 suscite des difficultés, ces problèmes peuvent être portés devant le Comité de la Sidérurgie en vue de rechercher paritairement une solution. Celle-ci ne peut entraîner un dépassement de plus de 10 % du crédit fixé conformément au premier alinéa.

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.

Toutefois, ces absences sont imputées lorsque le délégué absent pour ce motif est 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 30 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 œuvre 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 en vue de rechercher paritairement une solution susceptible de régler le différend.

**Article 10.** Afin de ne pas perturber l'organisation du travail, les organisations syndicales veillent, si nécessaire par une concertation entr'elles, à ne pas demander l'utilisation simultanée du droit d'absence pour plusieurs bénéficiaires appartenant au même service.

## **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.

L'absence est assimilée à du travail effectif, y compris pour l'octroi éventuel du droit aux repos compensatoires pour réduction de la durée du travail. En conséquence, l'entreprise fait l'avance de la rémunération, des cotisations de sécurité sociale et autres charges sociales ainsi que du précompte social et fiscal. En liquidant la rémunération mensuelle, elle renseigne aux bénéficiaires de l'absence pour formation syndicale la part qui constitue l'avance remboursable par l'organisation syndicale demanderesse.

L'entreprise 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.

## 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 semestriellement, au cours du mois d'avril et du mois d'octobre de chaque année, à un compte intersyndical spécifique, un montant de 1.000.000 BEF (montant actualisé arrêté à 500.000 BEF à l'échéance d'avril 2001, augmenté de 500.000 BEF en exécution de l'accord de secteur du 23 février 2001) qui lui est versé par les entreprises relevant de la CP n° 210.

Les contributions semestrielles sont adaptées une fois par an, à l'échéance d'avril, en fonction de l'évolution des effectifs en fin d'année. Cette adaptation s'exprime comme suit :

$$\text{Formation syndicale N} = \text{Formation syndicale N} - 1 \times \frac{\text{Eff.N-1}}{\text{Eff.N-2}}$$

Formation syndicale N = contribution pour la formation syndicale échéance avril de l'année X (X = année en cours)

Formation syndicale N-1 = contribution pour la formation syndicale échéance octobre de l'année X - 1

Eff.N-1 = effectifs fin de l'année X - 1

Eff.N-2 = effectifs fin de l'année X - 2

Ce montant est placé en regard de l'indice pivot de référence 105,05 points (base 1996 = 100). Il variera suivant les modalités de la convention du 14 janvier 1974 liant les appointements à l'indice des prix à la consommation, en fonction du niveau atteint par cet indice au moment de l'attribution (du mois d'avril et du mois d'octobre de chaque année).

## VIII – DISPOSITIONS FINALES

**Article 13.** La présente convention, qui détermine de façon définitive, pour application dans toutes les entreprises relevant de la CP n° 210, les différents aspects liés à l'objet défini à l'article 2, entre en vigueur le ~~15 septembre 1972~~ *23 Février 2001*

**Article 14.** La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois, *transmises*

*par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire*

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
28-02-2001 | 19-03-2001

56.817 16/26

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 FEBRUARI 2001 BETREFFENDE DE SYNDICALE OPLEIDING

### I – TOEPASSINGGEBIED

**Artikel 1.** Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de Bedienden van de IJzer- en Staalnijverheid ressorteren en op de aldaar tewerkgestelde bedienden wier functie in de nationale schalen van de minimumwedden of in de in hetzelfde raam vastgestelde ondernemingsweddeschalen beoogd zijn.

### II – VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

**Artikel 2.** Bij deze overeenkomst worden de voorwaarden en de modaliteiten bepaald volgens dewelke de vertegenwoordigers van de bedienden in de op het vlak van de ondernemingen bestaande vertegenwoordigingsorganen van een recht om afwezig te zijn kunnen genieten, teneinde deel te nemen aan activiteiten van syndicale opleiding.

Bij deze overeenkomst worden ook de toelagen vastgelegd die door het Belgisch IJzer- en Staalcomité aan de vakverenigingen gestort worden voor de financiering van de syndicale opleiding.

### III – BEDIENDEN DIE VAN HET RECHT OM AFWEZIG TE ZIJN GENIETEN

**Artikel 3.** Kunnen genieten van het recht om afwezig te zijn voor syndicale opleiding:

- a) de syndicale afgevaardigden en hun plaatsvervangers, gekozen of aangeduid overeenkomstig de bepalingen van de overeenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het bediendenpersoneel;
- b) de vertegenwoordigers van de bedienden in de ondernemingsraad en hun plaatsvervangers;
- c) de vertegenwoordigers van de bedienden in het comité voor preventie en bescherming op het werk en hun plaatsvervangers.

Bij wijze van uitzondering kunnen bedienden die geen van de bij vorig lid vermelde hoedanigheden bezitten, ook genieten van een recht om afwezig te zijn. Dit is namelijk het geval voor de bedienden die reeds voorgesteld zijn als kandidaat bij de verkiezingen voor de verscheidene vertegenwoordigingsorganen of die de vakorganisaties zich voornemen voor te stellen als kandidaat bij de eerstkomende verkiezingen.

#### IV – VOORWAARDEN AANGAANDE DE ACTIVITEITEN VAN SYNDICALE OPLEIDING

**Artikel 4.** Het recht om afwezig te zijn wordt uitsluitend verleend om deel te nemen aan cursussen of seminaries:

- georganiseerd door de interprofessionele vakverbonden, hun beroepscentrales, de gewestelijke federaties van deze vakverbonden of van deze centrales;
- en gericht op de vervolmaking van de economische, sociale en technische kennis, waarvan de deelnemers voordeel zullen kunnen trekken in hun rol van vertegenwoordigers van de bedienden.

#### V – UITVOERINGSMODALITEITEN VAN HET RECHT OM AFWEZIG TE ZIJN

**Artikel 5.** Iedere onderneming houdt ter beschikking van het geheel van de bij artikel 3 bedoelde rechthebbenden een globaal jaarlijks krediet van afwezigheid voor syndicale opleiding, dat bepaald wordt volgens de volgende formule: aantal effectieve bediendenmandaten bij het comité voor preventie en bescherming op het werk, vermenigvuldigd door drie, dit totaal vermenigvuldigd door 2,5 dagen.

Het krediet waarvan sprake bij vorig lid wordt eens en voor altijd vastgelegd na elke vernieuwing van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Het zal voor de eerste keer bepaald worden juist na de inwerkingtreding van deze overeenkomst.

Indien, voor een jaarlijkse periode, het op deze wijze bepaald krediet onvoldoende blijkt ten opzichte van de door de vakorganisaties geplande opleidingsprogramma's of indien de verdeling waarvan sprake bij artikel 6 moeilijkheden verwekt, kunnen deze problemen voor het Belgisch IJzer- en Staalcomité gebracht worden teneinde paritair een oplossing te vinden. Deze mag geen overschrijding van meer dan 10 % van het overeenkomstig het eerste lid bepaald krediet meebrengen.

Het globaal jaarlijks krediet heeft betrekking op de periode die zich vanaf 15 september van een jaar tot 30 juni van het volgende jaar uitstrekt. Het moet gedurende deze periode gebruikt worden; een beperkt overbrengen van dit krediet tot een volgende jaarlijkse periode mag eventueel gebeuren op voorwaarde dat rechtvaardigingen kunnen gegeven worden.

**Artikel 6.** Het globaal afwezigheidskrediet voor syndicale opleiding wordt op het vlak van iedere onderneming tussen de verschillende vakverenigingen verdeeld, naar rato van hun gemiddelde vertegenwoordiging in de in deze overeenkomst beoogde verschillende organen.

Deze verdeling alsmede elke wijziging ervan worden dadelijk aan het ondernemingshoofd medegedeeld.

**Artikel 7.** De afwezigheden voor syndicale opleiding van de van alle beroepswerkzaamheden bevrijde syndicale afgevaardigden worden niet afgetrokken van het globaal krediet waarvan sprake bij artikel 5.

Deze afwezigheden worden echter wel afgetrokken wanneer de om deze reden afwezige afgevaardigde vervangen wordt, met volle bevrijding van alle beroepswerkzaamheden, door een andere afgevaardigde die normaal niet van dit regime geniet. In de bijzondere gevallen waar de vervanging noodzakelijk blijkt te zijn, mag er, in akkoord met het ondernemingshoofd of zijn aangestelde, van dit beginsel afgeweken worden.

**Artikel 8.** Opdat één van de bij artikel 3 beoogde rechthebbenden van het recht om afwezig te zijn zou kunnen gebruik maken, dient de nationale vakvereniging die de kandidatuur van deze voorgesteld heeft, ofwel de gewestelijke verantwoordelijke van deze organisatie, een aanvraag in bij het ondernemingshoofd of bij de directie van het personeel.

Deze aanvraag moet zo vroeg mogelijk, maar ten minste dertig dagen voor het begin van de cursussen of seminaries waaraan de rechthebbende zou wensen deel te nemen, ingesteld worden.

De mededeling van de beknopte programma's van de cursussen en de leerroosters wordt bij de aanvraag gevoegd; al de dagen waarvoor het gebruik van het afwezigheidsrecht gevraagd wordt, worden er namelijk precies in aangeduid.

**Artikel 9.** Het ondernemingshoofd kan de aandacht van de vakvereniging die de aanvraag ingediend heeft, vestigen op het feit dat de periode die gekozen werd om aan een activiteit van syndicale opleiding deel te nemen, de arbeidsorganisatie en de werkzaamheden van de onderneming op een belangrijke wijze stoort. In dit geval zullen het onderneminghoofd en de betrokken vakvereniging samen de in het werk te stellen middelen onderzoeken om dit bezwaar op te vangen.

Wanneer er daarover onenigheid tussen het ondernemingshoofd en de betrokken vakvereniging blijft bestaan, kan deze beroep doen op het Belgische IJzer- en Staalcomité teneinde paritair een oplossing trachten te vinden.

**Artikel 10.** Teneinde de arbeidsorganisatie niet te storen, zullen de vakverenigingen ervoor zorgen, zo nodig in onderling overleg, het gelijktijdig gebruik van het afwezigheidsrecht voor verscheidene tot dezelfde dienst behorende rechthebbenden niet te vragen.

**VI – BETALING VAN DE AFWEZIGHEDEN VOOR SYNDICALE OPLEIDING**

**Artikel 11.** De afwezigheden voor syndicale opleiding, die in het raam van deze overeenkomst gerechtvaardigd zijn, mogen geen loonderving en geen verlies van sociale voordelen voor de rechthebbenden meebrengen.

De afwezigheid wordt met werkelijk verrichte arbeid gelijkgesteld, ook voor het eventueel toekennen van het recht op compensatierust voor vermindering van de arbeidsduur. De onderneming schiet dus de bezoldiging, de bijdragen aan de sociale zekerheid en andere sociale lasten, alsmede de sociale en fiscale voorheffing, voor. Wanneer ze de maandelijkse bezoldiging vereffent, deelt ze aan de bedienden die van de afwezigheid voor syndicale opleiding genoten hebben, mee welk deel het door de eisende vakorganisatie terug te betalen voorschot vertegenwoordigt.

De onderneming deelt aan de vakvereniging die de afwezigheid gevraagd heeft, de staat van de voorschotten, verdeeld volgens de rechthebbende, mee.

De vakvereniging betaalt de voorschotten die overeenkomstig dit artikel gegeven werden, terug of laat deze terugbetalen.

## VII – FINANCIERING VAN DE SYNDICALE OPLEIDING

**Artikel 12.** Teneinde de vakverenigingen in staat te stellen de lasten welke uit de organisatie van cursussen van syndicale opleiding en uit de betaling van de afwezigheden voortvloeien te dekken, stort het Belgisch IJzer- en Staalcomité elk halfjaar, op vervallermijn april en oktober van ieder jaar, op een specifieke intersyndicale rekening, een bedrag van 1.000.000 BEF (geactualiseerd bedrag vastgelegd op 500.000 BEF op vervallermijn april 2001, verhoogd met 500.000 BEF in uitvoering van het sectoraal akkoord van 23 februari 2001) dat hem overgemaakt wordt door de ondernemingen die onder het PC 210 ressorteren.

De zesmaandelijks storting zullen éénmaal per jaar, op vervallermijn april, aangepast worden in functie van de evolutie van het tewerkstellingseffectief op het einde van het jaar. Deze aanpassing wordt als volgt uitgedrukt :

$$S.O.N = S.O.N - 1 \times \frac{\text{Eff. N-1}}{\text{Eff. N-2}}$$

- S.O.N : toelage voor syndicale opleiding, vervallermijn april van het jaar X (X = lopende jaar)
- S.O.N - 1 = toelage voor syndicale opleiding, vervallermijn oktober van het jaar X - 1
- Eff.N-1 = tewerkstellingseffectief van het jaar X - 1
- Eff.N-2 = tewerkstellingseffectief van het jaar X - 2

Dit bedrag stemt overeen met de referentie-spijindex 105,05 punten (basis 1996 = 100). Het verandert volgens de modaliteiten van de overeenkomst van 14 januari 1974 waarbij de wedden aan de index der consumptieprijzen gekoppeld worden, in functie van het niveau dat de index bereikt op het ogenblik van de toekenning (van de maand april en van de maand oktober van elk jaar).

## VIII – SLOTBEPALINGEN

**Artikel 13.** Deze overeenkomst, waarin de verschillende aspecten gebonden aan het bij artikel 2 vermeld voorwerp definitief bepaald worden voor toepassing in alle ondernemingen die onder het PC 210 ressorteren, treedt in werking op ~~15 september 1972.~~

*23 februari 2001*

**Artikel 14.** Deze overeenkomst wordt voor een onbepaalde duur gesloten; zij kan door elke partij opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden ~~(n.v.t.)~~ *het bechoud*

*D.S.*

*D.S. bij een te post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Pontaria comité*