

d

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

**ACCORD SECTORIEL DU 2 DECEMBRE 2013 DANS LA SIDERURGIE –
EMPLOYES 2013-2014**

Neerlegging-Dépôt: 04/12/2013
Regist.-Enregistr.: 20/12/2013
N°: 118590/CO/210

CHAPITRE 1er – CHAMP D'APPLICATION

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

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

Section 1^{ère} – Régime particulier travail de nuit 56-33-20.

Reconduction pour la période du 01.01.2013 au 31.12.2014 du régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise 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 convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail et suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations ainsi qu'en application de la convention collective de travail n° 106 du Conseil National du Travail conclue le 28 mars 2013.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 2 - Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans

Reconduction pour la période du 01.07.2013 au 31.12.2014 du régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 - Régime de chômage avec complément d'entreprise 56-40

Reconduction pour la période du 01.01.2013 au 31.12.2014 d'un régime de cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 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

des conventions collectives du travail n° 92 du 20 décembre 2007 et n° 96 du 20 février 2009 conclues au sein du Conseil National du Travail et en application du chapitre 6 de la Loi portant des dispositions diverses (I) du 29 mars 2012.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 4 – Dispense de remplacement

Les délégations syndicales des entreprises concernées par l'application des présents régimes temporaires de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à coopérer aux demandes de dispense à l'obligation de remplacement des prépensionnés justifiées par les critères légaux.

CHAPITRE 3 – CREDIT-TEMPS

Section 1^{ère} – Cadre légal

Les parties signataires confirment l'application de la CCT n° 103 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière comme cadre légal applicable aux régimes de crédit-temps. L'application de la CCT sectorielle du 8 juillet 2009 relative au crédit-temps et aux autres systèmes de diminution de la carrière est confirmée notamment pour le recours au crédit-temps à temps plein ou pour le recours à la diminution de carrière à mi-temps avec motif.

Section 2 - Primes d'encouragement flamandes (« Vlaamse aanmoedigingspremies ») dans le cadre du crédit-temps

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau un cadre pour l'octroi des primes d'encouragement flamandes dans le cadre du crédit-temps.

Section 3 - Emplois de fin de carrière

Les parties signataires conviennent de l'instauration d'un cadre sectoriel d'emplois de fin de carrière en application de l'article 8, §3 de la CCT n° 103 du Conseil National du Travail.

L'exécution de ce cadre sectoriel suppose toutefois 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 pour l'imputation des travailleurs âgés de 50 à 54 ans sur le seuil fixé par l'entreprise pour l'exercice simultané du crédit-temps et notamment, l'article 16, §4 de la CCT n° 103 du Conseil National du Travail.

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

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

CHAPITRE 4 - FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Les présentes dispositions sont conclues dans le prolongement des engagements souscrits dans le cadre des accords sectoriels antérieurs, d'une part, et en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations et de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 qui lui donne exécution, d'autre part.

Elles concrétisent l'objectif d'efforts supplémentaires en matière de formation par les mesures suivantes :

- Engagement sectoriel 2013-2014 en matière de taux de participation :
En exécution des dispositions légales et réglementaires précitées, l'engagement annuel du secteur en matière de taux de participation à des mesures de formation est relevé de 5 points de pourcentage (5%) en 2013 et en 2014. Ce relèvement du taux de participation à des mesures de formation est calculé en prenant comme point de départ la moyenne du taux de participation du secteur sur la période 2008 à 2012, suivant les résultats de l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») – voir infra Suivi et évaluation paritaire.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

- Suivi et évaluation paritaire :
Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le 2^{ème} trimestre de chaque année.
Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement. Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.
- Plans de formation :
Les entreprises établissent à leur niveau des plans de formation, qui dressent l'aperçu des besoins de formation et les moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre.
Lors de leur élaboration, ces plans de formation sont commentés et explicités en conseil d'entreprise, qui émet un avis sur ceux-ci. Une communication régulière est prévue sur leur mise en œuvre et leur évaluation.

Section 2 - Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 % pour la période du 01.01.2013 au 31.12.2014 aux mêmes conditions que dans l'accord 2011-2012 : l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

La convention collective de travail d'entreprise doit déterminer la notion de groupes à risque prise en considération, ainsi que la ou les initiatives retenues. Par ailleurs, les entreprises

s'engagent à établir et à déposer chaque année au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, au plus tard le 1^{er} juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail d'entreprise, un rapport d'évaluation et un aperçu financier.

Le secteur procède à un suivi et à une évaluation paritaire de la concrétisation des conventions collectives de travail d'entreprise. A cet effet, un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la CP 210 ainsi qu'aux parties signataires du présent accord sectoriel.

Une CCT particulière conclue le 30 octobre 2013 et déposée auprès du greffe du SPF Emploi sous le numéro 2013 - 10689/CO donne exécution à ces dispositions.

CHAPITRE 5 – EMPLOI

Section 1 - Sécurité d'emploi

Les employeurs veillent, avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée du présent accord, à recourir en premier lieu à de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation.

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

- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau le principe de l'évaluation du travailleur temporaire après une certaine période d'occupation en vue de l'obtention de postes vacants qui seraient en adéquation avec les aptitudes du travailleur.
- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de ne prévoir aucune période d'essai dans le contrat de travail, en cas d'engagement d'un travailleur intérimaire ou sous contrat à durée déterminée pour la même fonction que celle exercée précédemment dans la même entreprise durant au moins six mois sans interruption de plus de quatre semaines consécutives.

CHAPITRE 6 – PETITS CHOMAGES

Les parties signataires confirment l'application de la CCT du 08 juillet 2009 relative au maintien du salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (petits chômages).

CHAPITRE 7 – RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION SOCIALE

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

CHAPITRE 8 – FONDS SOCIAL ET FORMATION SYNDICALE

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

CHAPITRE 9 – CONVERSION DES BAREMES D'AGE

Le secteur acte l'avancement des travaux dans les entreprises et veille à la finalisation de ses constatations.

CHAPITRE 10 – MOBILITE

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

Reconduction des dispositions de l'accord 2011-2012 prévoyant qu'au niveau du secteur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement du travailleur à des transports publics pour les trajets domicile – travail est portée à 100%.

Section 2 - Modes de transport alternatifs

Le secteur recommande aux entreprises d'examiner la thématique des modes de transport alternatifs, en vue de soutenir à leur niveau ces modes de transport alternatifs pour les déplacements domicile-travail, tels que le vélo et le covoiturage.

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

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

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

CHAPITRE 11 – POLITIQUE DE DIVERSITE EN MATIERE 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 12 – 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 13 – RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - GROUPES DE TRAVAIL

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

- d'une part, un groupe de travail consacré aux adaptations structurelles auxquelles les entreprises doivent faire face ;
- d'autre part, un groupe de travail consacré aux longues carrières professionnelles.

Les parties soulignent la nécessité de dresser rapidement un inventaire des différents groupes de travail sectoriels et d'établir un ordre de priorité entre ces différents groupes. Au besoin, un échéancier des travaux sera établi dans les groupes.

CHAPITRE 14 - DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2013 au 31.12.2014.

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

**SECTORAAL AKKOORD VAN 2 DECEMBER 2013 IN DE STAALINDUSTRIE –
BEDIENDEN – 2013-2014**

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED

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

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

Afdeling 1 – Bijzonder stelsel nachtarbeid 56-33-20

Verlenging voor de periode van 01.01.2013 tot 31.12.2014 van het sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 56 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 106 van de Nationale Arbeidsraad, afgesloten op 28 maart 2013.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Afdeling 2 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar

Verlenging voor de periode van 01.07.2013 tot 31.12.2014 van het sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Afdeling 3 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 56-40

Verlenging voor de periode van 01.01.2013 tot 31.12.2014 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 56 jaar oud, en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 92 van 20 december 2007 en nr. 96 van 20 februari 2009,

afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, en in toepassing van hoofdstuk 6 van de Wet houdende diverse bepalingen (I) van 29 maart 2012.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Afdeling 4 – Vrijstelling van vervanging

De vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen betrokken door de toepassing van onderhavige tijdelijke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage verbinden zich ertoe mee te werken aan de aanvragen tot vrijstelling van de vervangingsplicht van bruggepensioneerden, die verantwoord worden door de wettelijke criteria.

HOOFDSTUK 3 – TIJDSKREDIET

Afdeling 1 – Wettelijk kader

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen als wettelijk kader van toepassing op de stelsels van tijdskrediet. De toepassing van de sectorale cao van 8 juli 2009 over tijdskrediet en andere stelsels van loopbaanvermindering is bevestigd, onder meer voor het beroep op voltijds tijdskrediet of voor het beroep op halftijdse loopbaanvermindering met motief.

Afdeling 2 – Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het tijdskrediet

De sector verwijst naar de ondernemingen de mogelijkheid om op hun niveau een kader te onderzoeken voor de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies in het raam van het tijdskrediet.

Afdeling 3 – Landingsbanen

De ondertekenende partijen zijn het eens over de invoering van een sectoraal kader van landingsbanen in toepassing van artikel 8, §3 van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad.

De uitvoering van dit sectoraal kader veronderstelt echter het afsluiten van een ondernemingsovereenkomst, rekening houdend met de eigen organisatorische context van de onderneming.

De partijen herhalen eveneens de toepassing van de organisatorische regels voorzien voor de aanrekening van de werknemers van 50 tot 54 jaar in de drempel, vastgelegd door de onderneming voor de gelijktijdige uitoefening van het tijdskrediet en meer bepaald artikel 16, §4 van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad.

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

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

HOOFDSTUK 4 – BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 – Bijkomende inspanningen inzake opleiding

Onderhavige bepalingen zijn afgesloten in het verlengde van de verbintenissen onderschreven in het raam van de vorige sectorale akkoorden, enerzijds, en in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010, evenals van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact en van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat dit tot uitvoering brengt, anderzijds.

Ze concretiseren de doelstelling van bijkomende inspanningen inzake opleiding via de volgende maatregelen :

- Sectorale verbintenis 2013-2014 inzake deelnamepercentage :
In uitvoering van bovenvermelde wettelijke en reglementaire bepalingen is de jaarlijkse verbintenis van de sector inzake het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen verhoogd met 5 procentpunten (5%) in 2013 en in 2014. Deze verhoging van het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen wordt berekend met als uitgangspunt het gemiddelde van het deelnamepercentage van de sector voor de periode 2008 tot 2012, volgens de resultaten van de gecoördineerde enquête (de zogenaamde “sectorale enquête”) – zie hieronder Opvolging en paritaire evaluatie.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

- Opvolging en paritaire evaluatie :
De sector doet een opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de staalondernemingen via de gecoördineerde enquête (de zogenaamde “sectorale enquête”) die elk jaar in het 2^{de} kwartaal gestart wordt.
De sector stelt jaarlijks een “Rapporteringstabel van de opleidingsinspanningen” op en evalueert deze inspanningen op paritair niveau. Deze sectorale tabel wordt overgemaakt aan de ondernemingen voor mededeling aan de ondernemingsraad.
- Opleidingsplannen :
De ondernemingen stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnaden en de middelen die aangewend zullen worden om hieraan te voldoen.
Bij het opmaken ervan worden deze opleidingsplannen becommentarieerd en toegelicht in de ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt. Er wordt een regelmatige communicatie voorzien over hun inwerkingstelling en hun evaluatie.

Afdeling 2 – Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10% voor de periode van 01.01.2013 tot 31.12.2014, volgens dezelfde voorwaarden als in het akkoord 2011-2012 : alle staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te nemen en de concrete modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, via het afsluiten van collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten.

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

De sector doet de follow-up en maakt een paritaire evaluatie van de concretisering van de collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten evenals van de evaluatieverslagen en van het financieel overzicht overgemaakt aan de Voorzitter van het PC 210 en aan de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord.

Een bijzondere CAO, afgesloten op 30 oktober 2013 en neergelegd bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid onder het nummer 2013 – 10689/CO, brengt deze bepalingen tot uitvoering.

HOOFDSTUK 5 – TEWERKSTELLING

Afdeling 1 – Werkzekerheid

De werkgevers zorgen ervoor om, alvorens tot afdankingen om economische redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavig akkoord, in eerste instantie gebruik te maken van maatregelen tot behoud van de tewerkstelling, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijds werk, oplossingen in het raam van een brede mobiliteit binnen de onderneming of tussen haar exploitatievestigingen.

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

- De sector doet een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau het principe te voorzien van de evaluatie van de tijdelijke werknemer na een bepaalde tewerkstellingsperiode met het oog op het invullen van vacatures die zouden overeenstemmen met de bekwaamheden van de werknemer.
- De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om geen proefbeding te voorzien in de arbeidsovereenkomst, in geval van aanwerving van een uitzendkracht of een werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor dezelfde functie als diegene die voordien uitgeoefend werd in dezelfde onderneming gedurende minstens zes maanden zonder onderbreking van meer dan vier opeenvolgende weken.

HOOFDSTUK 6 – KLEIN VERLET

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

HOOFDSTUK 7 – VERSTERKING VAN HET SOCIAAL OVERLEG

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

HOOFDSTUK 8 – SOCIAAL FONDS EN SYNDICALE VORMING

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

HOOFDSTUK 9 – OMZETTING VAN DE LEEFTIJSBAREMA'S

De sector neemt akte van de voortgang van de werkzaamheden in de ondernemingen en ziet toe op de finalisering van de bevindingen ervan.

HOOFDSTUK 10 – MOBILITEIT

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

Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2011-2012 die voorzien dat, op sectoraal vlak, de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer van de werknemer voor zijn woon-werkverplaatsingen op 100% wordt gebracht.

Afdeling 2 – Alternatieve vervoermiddelen

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om het thema van de alternatieve vervoermiddelen te onderzoeken, met het oog op het ondersteunen op hun niveau van deze alternatieve vervoermiddelen voor woon-werkverplaatsingen, zoals de fiets en carpooling. De ondertekenende partijen benadrukken dat deze opsomming van de verschillende vervoermiddelen niet exhaustief is.

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

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

HOOFDSTUK 11 – DIVERSITEITSBELEID INZAKE PERSONEEL

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau een diversiteitsbeleid te voeren inzake personeel en HR-beheer.

Hij benadrukt het belang toe te zien op de diversiteit van de werknemersploegen en vraagt aan de ondernemingen om elke vorm van discriminatie te bestrijden.

De ondernemingsraad wordt op de hoogte gebracht van de diversiteitsmaatregelen die op ondernemingsvlak genomen zijn en gaat over tot de evaluatie ervan.

HOOFDSTUK 12 – SOCIALE VREDE

De ondertekenende partijen verklaren dat onderhavig akkoord alle problemen inzake de bepalingen van onderhavig akkoord regelt, ongeacht de specifieke aangelegenheden die op ondernemingsvlak behandeld worden.

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

HOOFDSTUK 13 – VERSTERKING VAN DE SOCIALE DIALOOG – WERKGROEPEN

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

- enerzijds, een werkgroep gewijd aan de structurele aanpassingen waaraan de ondernemingen het hoofd moeten bieden;
- anderzijds, een werkgroep gewijd aan de lange beroepsloopbanen.

De partijen benadrukken de noodzaak om snel een inventaris op te maken van de verschillende sectorale werkgroepen en een volgorde van prioriteit tussen deze verschillende groepen op te stellen. Indien nodig zal een termijnplanning van de werkzaamheden opgemaakt worden in de groepen.

HOOFDSTUK 14 – GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf 01.01.2013 tot 31.12.2014.