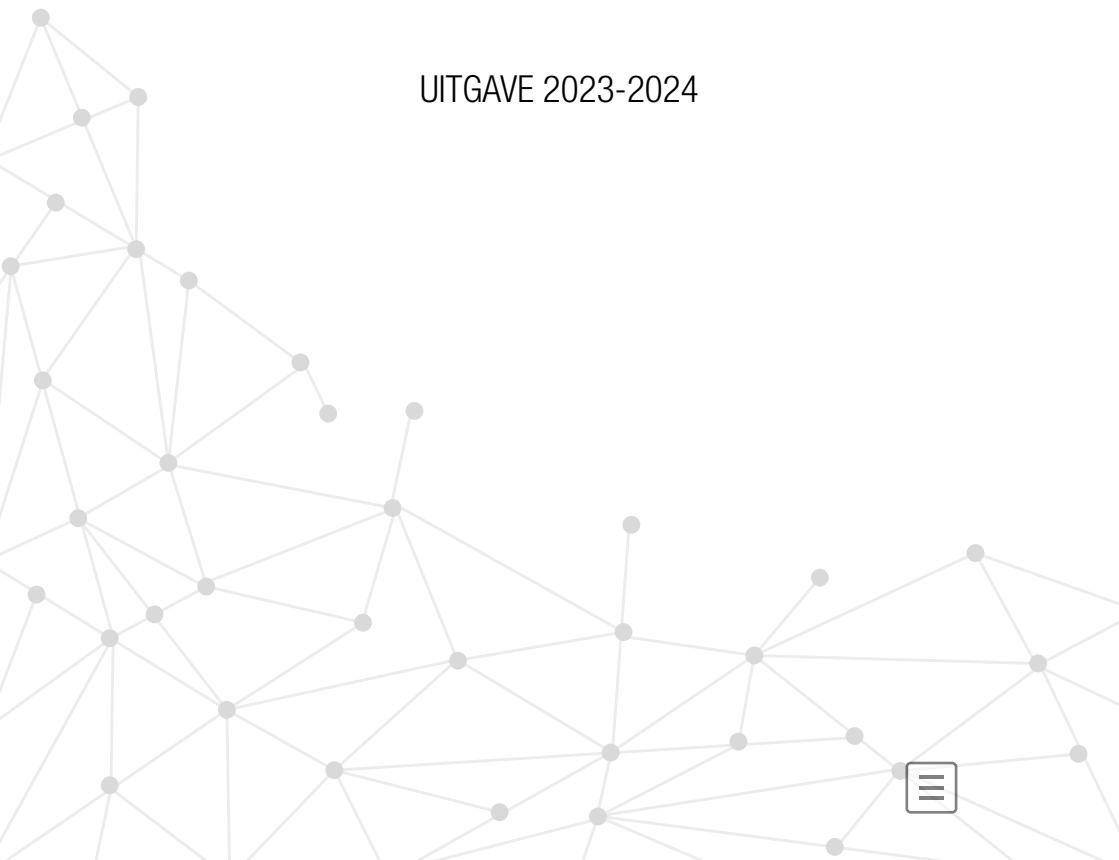


PARITAIR COMITÉ VOOR DE IJZERNIJVERHEID
PC 104

AKKOORDEN EN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

UITGAVE 2023-2024



INHOUDSOPGAVE

000 Werkingssfeer paritair comité

- 010 Toepassingsgebied
- 015 Huishoudelijk reglement

100 Verloning

- 112 Koppeling van de lonen aan het indexcijfer
- 113 Bezoldiging van de jonge werknemers
- 117 Bescherming van het loon
- 122 Minimumloon
- 125 Aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering

200 Arbeidstijd

- 210 Wekelijkse arbeidsduur
- 212 212.1 Inhaalrust (zondagrust)
- 212.2 Feestdagen
- 213 Spreidingstermijn voor opeenvolgende ploegen
- 230 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag
 - 230.1 Afvloeiingsbrugpensioen en sociaal brugpensioen
 - 230.2 Herzieningsmechanisme
 van de brugpensioenvergoedingen
 - 230.3 Werklieden ontslagen
 in geval van afvloeiingsbrugpensioen



- 230.4 Tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (nachtwerk)
- 230.5 Tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (lange loopbaan)
- 230.6 Tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 (zwaar beroep)
- 230.7 Aangepaste beschikbaarheid van 1 juli 2023 tot 31 december 2024
- 230.8 Aangepaste beschikbaarheid van 1 januari 2025 tot 31 december 2026

300 Arbeidsvoorwaarden

- 310 Klein verlet
- 315 Carensdag
- 320 Opzeggingstermijnen
- 335 Kredieturen
- 340 Tijdscrediet en andere stelsels van loopbaanvermindering
- 342 Tijdscrediet en andere stelsels van loopbaanvermindering - 55 jaar - Recht op onderbrekingsvergoedingen 2023-2025
- 350 Gezondheid en veiligheid



400 Opleiding en bevordering tewerkstelling

- 410 Bepaling van de inspanning ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen voor 2023-2024
- 420 Bijkomende inspanningen inzake opleiding
- 430 Minder-valide werknemers

500 Sociaal overleg

- 510 Syndicale afvaardiging
- 520 Vakbondsvorming
- 540 Verzoening
- 550 Syndicale waarborgen
- 560 Ondernemingsraden
- 570 Prestaties van algemeen belang in vredestijd

600 Bestaanszekerheid

- 610 Bestaanszekerheid

700 Sociale programmatie

- 700 Sectoraal akkoord 2023-2024

800 Bijlage

- 800 Bijlage



INHOUDSOPGAVE

000	Werkingssfeer paritair comité
100	Verloning
200	Arbeidstijd
300	Arbeidsvoorwaarden
400	Opleiding en bevordering tewerkstelling
500	Sociaal overleg
600	Bestaanszekerheid
700	Sociale programmatie
800	Bijlage



000

WERKINGSFEER PARITAIR COMITÉ

010 Toepassingsgebied

015 Huishoudelijk reglement



K.B.: 09/02/1971

B.S.: 19/03/1971 - BEVOEGDHEID

K.B.: 17/01/1972

B.S.: 26/04/1972 - LEDEN

1. Inhoud:

K.B. 09/02/1971:

Oprichting van het Paritair comité voor de ijzernijverheid en vaststelling van zijn bevoegdheid.

K.B. 17/01/1972:

Vaststelling van het aantal leden van het Paritair comité voor de ijzernijverheid.



BEVOEGDHEID VAN HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE IJZERNIJVERHEID

UITTREKSEL VAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 9 FEBRUARI 1971
TOT OPRICHTING VAN SOMMIGE PARITAIRE COMITÉS EN TOT VASTSTELLING
VAN HUN BENAMING EN BEVOEGDHEID.

Artikel 1 §1, alinea 2

Er worden Paritaire comités opgericht van werkgevers en werknemers waarvan de benaming en de bevoegdheid hieronder worden vastgesteld:

§1. Voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten, en hun werkgevers:

“Het Paritair comité voor de ijzernijverheid” te weten voor de ondernemingen die als hoofdactiviteit een of meerdere van volgende bedrijvigheden uitoefenen:

- klaarmaken en agglomereren van ijzererts;
- voortbrenging van gietijzer;
- voortbrenging van ruwstaal en ruwijzer in staven of in halffabrikaten door middel van voortdurend gieten;
- warmwalsen;
- koudwalsen van plaatijzer;
- koudwalsen van bandijzer voor de fabricage van blik;
- fabricage van ongelaste buizen;
- laboratoria voor controle en navorsing op het gebied van de ijzernijverheid.

De bevoegdheid van het comité strekt zich eveneens uit tot al de bedrijvigheden uitgeoefend door deze ondernemingen, zowel optredend afzonderlijk als onderling gegroepeerd, en die het bijkomstig uitmaken van een van die welke in het eerste lid werden beoogd. Maken dergelijke nevenbedrijvigheden uit:

- de voortbrenging van cokes, elektrische drijfkracht en zuurstof;
- de behandeling van bijproducten der cokesfabrieken, hoogovens, staalfabrieken en walserijen;
- de onderhoudswerkplaatsen van de ijzernijverheidsinstallaties;
- fabricage van vormen in gietijzer en van vormen in staal;
- het smeden, persen en fabricage van schroefdraadartikelen;



- het koudwalsen en het plooiën van ander bandijzer dan dat wat voor de blikfabricage is bestemd;
- de metallieke of chemische bekleding van plaatijzer en van bandijzer;
- het draadtrekken van machinedraad en de aanverwante bedrijvigheden;
- fabricage van gelaste buizen.

Uittreksel van het koninklijk besluit van 17 januari 1972 tot vaststelling van het aantal leden van bepaalde Paritaire comités.

AANTAL LEDEN

Uittreksel van het koninklijk besluit van 17 januari 1972 tot vaststelling van het aantal leden van bepaalde Paritaire comités.

Artikel 1.2

Het Paritair comité voor de ijzernijverheid bestaat uit zesentwintig gewone en zesentwintig plaatsvervangende leden.



MEI 1947

1. Inhoud:

Huishoudelijk reglement van het Paritair comité voor de ijzernijverheid.



SAMENSTELLING

Artikel 1

Overeenkomstig de bepalingen van (het koninklijk besluit van 17 januari 1972 is het Nationaal Paritair Comité voor de ijzernijverheid samengesteld uit 13 gewone leden en 13 plaatsvervangende leden die de ondernemingshoofden vertegenwoordigen en uit 13 gewone leden en 13 plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen).

Het Comité wordt voorgezeten door een voorzitter en een ondervoorzitter, die bijgestaan worden door een secretaris en een adjunct-secretaris, evenals door een referendaris.

Artikel 2

Met de voorafgaande instemming van het Comité, mogen de afvaardiging van de ondernemingshoofden en de afvaardiging van de werknemers zich door ten hoogste drie technische adviseurs laten vergezellen.

De technische adviseurs hebben slechts raadgevende stem.

Artikel 3

Alleen de gewone leden worden op de vergaderingen van het Comité uitgenodigd. Als een gewoon lid afwezig is, zorgt zijn groep voor zijn vervanging.

De plaatsvervangende leden ontvangen al de bescheiden en mededelingen juist zoals de gewone leden.

Artikel 4

De voorzitter van het Comité leidt de besprekingen, roept de leden bijeen, doet de notulen goedkeuren, vertegenwoordigt het Comité bij de bestuurlijke overheden en bij de particuliere besturen en zorgt voor de goede werking van het Comité.

De ondervoorzitter wordt verzocht al de vergaderingen bij te wonen.

Als de voorzitter afwezig is, vervangt de ondervoorzitter hem. Deze heeft dan dezelfde bevoegdheden en dezelfde plichten.

Artikel 5

De secretaris stelt de notulen van de vergaderingen op, houdt de minuut van de collectieve overeenkomsten bij, levert er afschriften van af en bewaart het archief.

De adjunct-secretaris wordt verzocht al de vergaderingen bij te wonen. Hij zal de secretaris in zijn functies bijstaan. Als deze afwezig is, zal hij zijn functies waarnemen.

BEVOEGDHEID

Artikel 6

Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht:

- a) de algemene grondslagen van bezoldiging vast te leggen die met de graden van beroepskwalificatie overeenkomen, onder meer door het afsluiten van collectieve overeenkomsten;
- b) te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden en inzonderheid over die welke verplicht in de werkplaatsreglementen moeten voorkomen;
- c) in voorkomend geval de regeringsoverheden bij te staan in het voorbereiden en het uitvoeren van de sociale wetgeving die de staalindustrie aanbelangt;
- d) elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat tussen de bedrijfshoofden en de loonarbeiders mocht dreigen te ontstaan of mocht ontstaan zijn;
- e) de beroepsopleiding van de leerjongens, evenals de nauwe en bestendige betrekkingen met de instituten voor beroepsoriëntering en de vakscholen te bevorderen;
- f) de grondslagen van de betrekkingen tussen de bedrijfshoofden en de werknemers op het vlak van de onderneming vast te leggen.

VERGADERINGEN

Artikel 7

De vergaderingen van het Comité worden bijeengeroepen door de voorzitter, hetzij uit eigen beweging, hetzij op schriftelijk verzoek van ten minste (zeven) gewone leden of van een van de vertegenwoordigde groepen.

Artikel 8

In de oproepingsbrief worden de agendapunten aangeduid. In de mate van het mogelijke worden die punten toegelicht in een verklarende nota die bij de oproepingsbrief gevoegd wordt.

De punten die op verzoek van een gedeelte van de leden op de agenda ingeschreven zijn, moeten noodzakelijk verantwoord worden. Bovendien moet aangestipt worden of de aanvragers zinnens zijn de beslissing algemeen verbindend te maken.



Artikel 9

Wanneer de leden de bijeenroeping van het Nationaal Paritair Comité vragen of wanneer een van de vertegenwoordigde organisaties zich tegen een beslissing van een gewestelijke subcommissie verzet, zoals in artikel 18 voorzien is, komt het Nationaal paritair Comité binnen acht dagen bijeen, liefst op woensdagvoormiddag.

Deze eerste bijeenkomst wordt gehouden om de leden toe te laten de op de agenda ingeschreven punten uiteen te zetten.

Een tweede bijeenkomst wordt uiterlijk veertien dagen na de eerste bijeengeroepen.

Wordt op deze tweede vergadering geen overeenstemming bereikt, dan zullen de onderhandelingen afgesprongen verklaard worden, tenzij de leden er eenparig anders over beslissen.

PROCEDURE

Artikel 10

Het Comité kan slechts geldig beraadslagen en stemmen indien ten minste (zeven) gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen (zeven) gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn.

Artikel 11

De beslissingen worden eenparig genomen door de aanwezige leden met medebeslissende stem.

Op verzoek van het Comité of van een van de vertegenwoordigde organisaties kan een koninklijk besluit aan de getroffen beslissingen bindende kracht geven.

Wordt aan deze beslissingen geen bindende kracht verleend, dan laat de bevoegde Minister aan het Comité weten waarom op dat verzoek niet werd ingegaan.

Artikel 12

Erkennen twee derde van de aanwezige leden dat de zaak dringend is, dan kan het Comité geldig beraadslagen en stemmen over punten die niet op de agenda staan.

NOTULEN VAN DE VERGADERINGEN

Artikel 13

De notulen van de vergaderingen worden door toedoen van de voorzitter opgesteld en samen met de secretaris of de adjunct-secretaris door hem getekend.

In de mate van het mogelijke worden de notulen vóór de datum van de volgende vergadering aan de gewone en de plaatsvervangende leden gezonden.



Artikel 14

Tenzij het Comité een andere mening toegedaan is, wordt de uitvoering van de genomen beslissingen aan de zorgen van de voorzitter overgelaten.

BEPERKTE SUBCOMMISSIES

Artikel 15

Het Comité kan beperkte subcommissies oprichten om de studie van bepaalde tot haar bevoegdheid behorende kwesties voor te bereiden.

De beperkte subcommissies kunnen vast of tijdelijk zijn.

Tenzij zij door het plenair Comité daartoe gemandateerd zijn, hebben de beperkte subcommissies geen beslissingsmacht.

Artikel 16

De beperkte subcommissies worden voorgezeten door de voorzitter of de ondervoorzitter van het plenair Comité.

Het secretariaat van die beperkte subcommissies wordt waargenomen door de secretaris of de adjunct-secretaris van het plenair Comité.

Artikel 17

De leden van de beperkte subcommissies worden door het plenair Comité aangewezen en tellen even veel vertegenwoordigers van de werkgevers als vertegenwoordigers van de werknemers.

Voor de procedure van de besprekingen en de beslissingen die zullen genomen worden, zijn de beperkte subcommissies binnen het raam van hun bevoegdheid onderworpen aan dezelfde bepalingen als het plenair Comité.

De beperkte subcommissies kunnen eventueel onder hun leden een afgevaardigde die de werkgevers vertegenwoordigt en een afgevaardigde die de werknemers vertegenwoordigt aanwijzen, die bij gemotiveerd advies bij het plenair Comité verslag zullen uitbrengen over de opdracht die hun werd toevertrouwd.

GEWESTELIJKE SUBCOMMISSIES

Artikel 18

Het Nationaal Paritair Comité kan gewestelijke subcommissies oprichten voor het onderzoek van bepaalde kwesties die tot zijn bevoegdheid behoren of voor de toepassing van zijn beslissingen op bepaalde gebieden.



Al de beslissingen van de gewestelijke subcommissies moeten evenwel binnen 48 uren ter kennis van de voorzitter van het Nationaal Comité gebracht worden, die onmiddellijk de leden van dit laatste inlicht.

Tenzij een van de vertegenwoordigde organisaties binnen acht dagen na de kennisgeving verzet aantekent, is de beslissing van toepassing.

Vaste gewestelijke paritaire subcommissies zullen opgericht worden te Luik, Charleroi en La Louvière.

Tijdelijke gewestelijke paritaire subcommissies mogen op verzoek van de partijen opgericht worden voor de afgezonderde ondernemingen die niet onder een vaste gewestelijke subcommissie ressorteren.

De gewestelijke subcommissies kunnen bij beslissing van het Nationaal Paritair Comité afgeschaft worden.

Artikel 19

De voorzitter en de secretaris van de gewestelijke subcommissies worden door het Nationaal Paritair Comité aangewezen.

De regels die op het stuk van de vergaderingen en de procedure van de besprekingen voor het Nationaal paritair Comité bepaald zijn, zijn door assimilatie van toepassing op de gewestelijke subcommissies.

Zij zullen door een huishoudelijk reglement kunnen verduidelijkt worden.

Artikel 20

Het aantal afgevaardigden die in de gewestelijke subcommissies zetelen zal door het Nationaal Paritair Comité worden vastgesteld; op voordracht van de op nationaal vlak vertegenwoordigde organisaties zal dat Comité ook de namen van de leden aanwijzen.

Iedere afvaardiging zal ten minste een lid van het Nationaal Paritair Comité moeten omvatten.

Met de voorafgaande instemming van de gewestelijke subcommissie mogen de afvaardiging van de werkgevers en de afvaardiging van de werknemers zich laten vergezellen van technische adviseurs, wier aantal twee niet mag te boven gaan.

De technische adviseurs hebben slechts raadgevende stem.

Artikel 21

De bevoegdheid van de gewestelijke paritaire subcommissies is als volgt bepaald:

- 1) zij passen de beslissingen van het Nationaal Paritair Comité aan de bijzondere toestand van een streek aan;
- 2) zij bestuderen de voorstellen die in het Nationaal Paritair Comité zullen gedaan worden uitgaande van de erkende gewestelijke noodwendigheden;



3) zij onderzoeken alle kwesties die hun door een van de vertegenwoordigde organisaties voorgelegd worden.

Het Nationaal Paritair Comité kan eventueel zijn bevoegdheden overdragen aan de gewestelijke subcommissies op het stuk van de verzoening voorzien in artikel 22 en volgende van dit reglement.

VERZOENING

Artikel 22

Met het oog op de uitoefening van de verzoeningsbevoegdheid waarvan spraak is in artikel 6 d) van dit reglement, richt het Comité in zijn schoot een Vast Bureau op dat drie werkgeversafgevaardigden en drie werknemersafgevaardigden en evenveel plaatsvervangers telt.

(Dat Bureau werkt volgens de bepalingen van de artikelen 5 t.e.m. 9 van het besluit van de Regent van 10 oktober 1945 tot vaststelling van de werkingsmodaliteiten van de paritaire comités.)

Artikel 23

Het Vast Bureau kan slechts geldig beraadslagen en beslissen als twee werkgeversafgevaardigden en twee werknemersafgevaardigden aanwezig zijn.

Artikel 24

Wanneer het Vast Bureau een geschil of een betwisting in verband met een onderneming moet onderzoeken, mag het gewoon of plaatsvervangend lid van werknemers- of van werkgeverszijde dat tot de betrokken onderneming behoort niet in het Bureau zetelen.

Artikel 25

De voorzitter roept de betrokken partijen of hun vertegenwoordigers op. Als een van de betrokken partijen weigert te verschijnen, stelt het Bureau vast dat de verzoening mislukt is.

WIJZIGINGEN AAN DIT REGLEMENT

Artikel 26

Dit reglement zal slechts bij beslissing van het plenair Comité kunnen gewijzigd worden en dat Comité zal slechts geldig kunnen beraadslagen en beslissen indien de voorgenomen wijzigingen op de agenda ingeschreven zijn.

De aldus ingevoerde wijzigingen zullen pas uitwerking mogen hebben na verloop van één maand na de datum van de vergadering waarop zij aangenomen werden.



100 VERLONING

- 112 Koppeling van de lonen aan het indexcijfer
- 113 Bezoldiging van de jonge werknemers
- 117 Bescherming van het loon
- 122 Minimumloon
- 125 Aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering



C.A.O.: 10/01/1974 (nr. 2488/CO/104), gewijzigd door het nationaal akkoord van 23/05/1989, tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer.

1. Inhoud:

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 10/01/1974 voor een onbepaalde duur.



112 KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 JANUARI 1974 OVER DE
KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER DER CONSUMTIEPRIJZEN
(BASIS 1971 = 100), GEWIJZIGD DOOR HET NATIONAAL AKKOORD VAN 23 MEI 1989

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op al de ondernemingen die onder het Paritair comité van de IJzer- en Staalnijverheid ressorteren en op de aldaar tewerkgestelde arbeiders.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt met indexcijfer bedoeld het maandelijks indexcijfer der consumptieprijzen dat op het einde van iedere maand in het Belgisch Staatsblad verschijnt.

Al de berekeningen over de waarde van indexen nodig voor de toepassing van deze overeenkomst worden doorgevoerd tot de derde decimaal en daarna op het hogere honderdste afgerond zodra de derde decimaal 5 bereikt.

Artikel 3

De lonen die op 1 december 1973 in de ondernemingen van toepassing zijn, worden tegenover het referte-indexcijfer van 114,62 geplaatst. Ze blijven van kracht zolang het indexcijfer niet tot lager dan 112,37 daalt of 116,91 niet bereikt.

Deze lonen worden met 2% verhoogd wanneer het indexcijfer 116,91 bereikt of overschrijdt. De aldus verhoogde lonen worden dan tegenover die nieuwe referentie-index geplaatst.

Ze worden met 2% verlaagd wanneer het indexcijfer onder 112,37 daalt. De aldus verlaagde lonen worden dan tegenover dit nieuwe indexcijfer geplaatst.

Artikel 4

Nadien worden de lonen dan, in dezelfde voorwaarden als bepaald in artikel 3, telkens met 2% verhoogd wanneer het indexcijfer een referentie-index bereikt of overschrijdt die gelijk is aan de met 2% verhoogde referentie-index waartegenover de lonen na de vorige verandering werden geplaatst.

Op dezelfde wijze worden de lonen dan telkens met 2% verlaagd wanneer het indexcijfer onder een referentie-index daalt die gelijk is aan de met 2% verlaagde referentie-index waar tegenover de lonen na de vorige verandering werden geplaatst.



Artikel 5

De verhogingen en verlagingen die krachtens deze overeenkomst worden toegepast gaan in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop het indexcijfer dat aanleiding tot de toepassing van artikel 3 of 4 gaf, betrekking heeft.

Artikel 6

(...) Artikel 6 opgeheven door het nationaal akkoord van 23 mei 1989

Artikel 7

(...) Artikel 7 opgeheven door het nationaal akkoord van 23 mei 1989.

Artikel 8

(...) Artikel 8 opgeheven door het nationaal akkoord van 23 mei 1989

Artikel 9

Deze overeenkomst sluit op nationaal gewestelijk en plaatselijk vlak iedere aanvraag uit tot individuele of collectieve aanpassing van de lonen op grond van de ontwikkeling van de kosten van levensonderhoud.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1974; vanaf deze datum vervangt zij de collectieve overeenkomst van 17 februari 1965 tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen van het Rijk, welke overeenkomst daarmee vervalt.

Zij wordt voor een onbepaalde duur gesloten en kan met een termijn van drie maanden opgezegd worden.



C.A.O.: 14/05/1971(642/CO/104), gewijzigd door de C.A.O. van 24/07/1974 (3032/CO/104).

1. Inhoud:

Bezoldiging van de jonge werknemers.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/04/1971 voor een onbepaalde duur.



Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren en op de arbeiders die ze tewerkstellen.

**SECTIE 1 - MINDERJARIGEN DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN FUNCTIES WAARVOOR GEEN
DOOR EEN DIPLOMA VAN HET BEROEPS- OF TECHNISCH ONDERWIJS BEKRACHTIGDE
VOORAFGAANDE SCHOOLOPLEIDING VEREIST IS****Artikel 2**

De minderjarige, die tewerkgesteld is in een in het opschrift van deze sectie beoogde functie, geniet van het loon van de beroepscategorie waartoe hij behoort, op voorwaarde dat hij zijn werk werkelijk uitvoert met een rendement dat in hoeveelheid en kwaliteit gelijk is aan dat van de werknemers van dezelfde categorie.

Artikel 3

Ingeval artikel 2 niet van toepassing is, wordt de minderjarige tewerkgesteld in een in deze sectie beoogde functie, na een aanpassingsperiode van drie maanden te rekenen van de datum van indienstneming in de onderneming, bezoldigd volgens de in artikel 9 opgemaakte schaal.

Artikel 4

Ten einde de lichamelijke ontwikkeling van de minderjarige te verzekeren en te vermijden dat hij zijn gezondheid schaadt, wordt het uitoefenen van zekere functies, die op het vlak van de onderneming moeten bepaald zijn, ondergeschikt aan een geschiktheidsonderzoek van de minderjarige door de arbeidsgeneesheer.

**Sectie 2 - Minderjarigen die tewerkgesteld zijn in functies waarvoor een door
een diploma van het beroeps- of technisch onderwijs bekrachtigde voorafgaande
schoolopleiding vereist is****Artikel 5**

De minderjarige tewerkgesteld in een in het opschrift van deze sectie beoogde functie, wordt, na

een aanpassingsperiode van drie maanden te rekenen van de datum van indienstneming in de onderneming en voor zover hij aan de in artikel 6 vermelde voorwaarden voldoet, volgens de in artikel 9 opgemaakte schaal bezoldigd.

Artikel 6

De minderjarige kan slechts aanspraak maken op het voordeel van de bepalingen van artikel 5 op de dubbele voorwaarde dat hij het vereiste diploma bezit en werkelijk een functie uitoefent waartoe de in zijn diploma bevestigde beroepsbekwaamheid vereist is.

Artikel 7

(...) Opgeheven.

Artikel 8

In elk geval moet de jonge gediplomeerde tenminste hetzelfde loon bekomen als de jonge niet gediplomeerde die dezelfde leeftijd heeft en die dezelfde functie uitoefent in dezelfde voorwaarden van omgeving en sfeer.

SECTIE 3 - BEPALINGEN GEMEEN AAN DE IN SECTIES 1 EN 2 BEOOGDE MINDERJARIGEN

Artikel 9

De minderjarigen worden volgens de hiernavolgende schaal bezoldigd:

Leeftijd Percentage van het referenteloan	
18 jaar	100%
17,5 jaar	95%
17 jaar	90%
16,5 jaar	85%
16 jaar	80%
-16 jaar	75% *

** Artikel gewijzigd door CAO van 24 juli 1974, Artikel 3.*

Artikel 10

Voor de toepassing van artikel 9 moet onder referentieloon verstaan worden het loon dat overeenstemt met de lagere categorie van de uitgeoefende functie.

Wanneer echter de minderjarige een werk uitoefent dat in de onderneming gewoonlijk alleen aan jonge werknemers toevertrouwd wordt, dan worden het referentieloon en eventueel de schaal op het vlak van de onderneming bepaald.



Artikel 11

Gedurende de in de artikelen 3 en 5 beoogde aanpassingsperiode, geniet de minderjarige van het percentage van het referentieloon dat overeenstemt met de leeftijdsklasse die juist onder degene waartoe hij behoort, staat.

Artikel 12

De baremaverhogingen in toepassing van de artikelen 3 en 5 gebeuren op de tijdperken die in de ondernemingen gebruikelijk zijn.

Artikel 13

Na zijn militaire dienst wordt de beroepstoestand van de minderjarige opnieuw onderzocht met het oog op zijn bestemming hetzij voor zijn vorige functie, hetzij voor een andere open functie die het best aangepast is aan zijn persoonlijke bekwaamheid en aan zijn huidige en toekomstige belangen.

Teneinde de gelijkheid tussen de jongeren die aan de militaire dienst onderworpen zijn en degenen die, om één of andere reden aan deze verplichting niet onderworpen zijn, zoveel mogelijk te verwezenlijken, wordt de duur van de militaire dienst begrepen in het berekenen van de anciënniteit in alle gevallen waar deze, volgens de in de onderneming toepasselijke regels, een criterium is voor het verkrijgen van een sociaal voordeel.

Artikel 14

De bepalingen van deze overeenkomst doen geen afbreuk noch aan de gunstigere maatregelen die op gewestelijk vlak of op het vlak van de onderneming bestaan, noch aan de op individueel vlak verkregen voordelen.

Ze moeten slechts toegepast worden op de punten en in zover de toestand van de minderjarigen minder gunstig is dan degene die uit deze overeenkomst voortvloeit.

Artikel 15

Deze overeenkomst treedt op 1 april 1971 in werking en wordt voor een onbepaalde duur gesloten.

Zij zal kunnen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden, die niet vóór 1 september 1976 mag aanvangen. Artikel gewijzigd door Artikel 4 van de CAO van 24 juli 1974.

SECTIE 4 - OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 16

(...) Opgeheven door CAO van 24 juli 1974, artikel 5.



C.A.O.: 1978 en bijgevoegde paritaire commentaar.

1. Inhoud:

Toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de arbeiders in continu arbeidstelsel.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/11/1978 voor een onbepaalde duur.



HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op al de ondernemingen die onder het Paritair comité van de ijzernijverheid ressorteren en op de arbeiders die met deze ondernemingen zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

HOOFDSTUK II - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst heeft tot doel de bijzondere modaliteiten betreffende de toekenning van het gewaarborgd maandloon aan de in doorlopend arbeidsregime tewerkgestelde werknemers vast te stellen. Deze bijzondere modaliteiten worden geregeld door volgende bepaling, die werd overgenomen uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 1972 betreffende de arbeidsduur, opgeheven door de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 1978 betreffende de vermindering van de arbeidsduur tot 39 uur/week.

“Artikel 14

Bij de toepassingsmodaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst op 9 juni 1970 in de NAR gesloten betreffende het toekennen, gedurende de eerste maand van ziekte, van een aanvullende vergoeding bij de ziekte- en invaliditeitsverzekering, is onder meer voorzien dat de zondag als gebruikelijke inactiviteitsdag dient beschouwd te worden.

In afwijking van deze enige bepaling zal de in doorlopend arbeidsregime tewerkgestelde arbeider die ten gevolge van ziekte een arbeidsongeschiktheid ondergaat, gedurende de door het gewaarborgd maandloon gedekte periode volgende voordelen genieten:

a) voor de zondagen waarop hij gewerkt zou hebben indien hij niet ziek geworden was, 89%¹ van het gedeelte van het enkelvoudig loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekten invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, en 91,5% van het gedeelte van dit loon dat deze grens wel overschrijdt;

b) en, overeenkomstig de algemene regel, voor de compensatierustdagen van de zondagsprestaties, de normale voordelen die in de collectieve overeenkomst betreffende het gewaarborgd maandloon voorzien zijn.

Dezelfde regel zal toegepast worden voor de feestdagen waarop gewerkt zou moeten zijn en die na de twaalfde kalenderdag vanaf het begin van de ongeschiktheid vallen, alsmede voor de overeenstemmende rustdagen.”

HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN

Artikel 3

Deze overeenkomst, die op 1 november 1978 in werking treedt, wordt voor een onbepaalde duur gesloten en zal kunnen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden.

PARITAIRE COMMENTAAR GEHECHT AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE HET TOEKENNEN VAN HET GEWAARBORGD MAANDLOON AAN DE ARBEIDERS IN DOORLOPEND ARBEIDSREGIME TEWERKGESTELD

Artikel 2 herneemt de bepaling van artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 1972 betreffende de arbeidsduur. Aangezien dit artikel het voorwerp had uitgemaakt van een paritair commentaar, gehecht bij de collectieve overeenkomst van 1972, wordt deze commentaar hierna hernomen:

“Als bevestiging van de richtlijnen tot toepassing van het gewaarborgd weekloon die voor onze sector in 1962 paritair goedgekeurd werden, is bij de toepassingsmodaliteiten van de op 9 juni 1970 in de NAR afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst - waarbij voor de eerste maand van ziekte een aanvullende vergoeding op de ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt ingesteld - onder meer voorzien dat de zondag als een dag dient beschouwd te worden waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt.”

Bij toepassing van deze bepaling worden de arbeiders van de staalnijverheid telkens zij wegens ziekte arbeidsongeschikt zijn, voor het grootste deel behandeld alsof ze per week zes dagen van 8 uur werken. Deze regel heeft tot doel de gelijkstelling van alle zieke werknemers te verzekeren welk ook hun arbeidsstelsel moge zijn en het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid optreedt.



“Door de toepassing van de hierboven vermelde bepaling inzake het gewaarborgd weekloon worden de arbeiders van de continudiensten praktisch niet benadeeld; deze toestand werd evenwel gewijzigd door de invoering van het gewaarborgd maandloon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, daar de betrokken werknemers aldus het loon van één en zelfs twee of drie gewerkte zondagen kunnen verliezen tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid. De betreffende beschikking werd dan ook genomen om rekening te houden met deze bijzondere toestand.”



C.A.O.: 11/12/2007

K.B.: 02/06/2008

B.S.: 14/10/2008

Neerlegging: 11/12/2007

Registratiedatum: 08/01/2008

Registratienummer: 86220/CO/104

Publicatie van registratie in het B.S.: 24/01/2008

1. Inhoud:

Gewaarborgd minimummaandloon - Arbeiders tewerkgesteld in een industriële functie, uitgezonderd de studenten bedoeld in artikel 2.

2. Vorige C.A.O.:

C.A.O. 25/11/2005, gewijzigd door de C.A.O. van 11/12/2007.

3. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/05/2007 voor een onbepaalde duur.



122

MINIMUMLOON

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 DECEMBER 2007
BETREFFENDE HET GEWAARBORGD MINIMUMMAANDLOON

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord van 29 mei 2007 in de staalindustrie - Arbeiders - 2007-2008.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden, uitgezonderd studenten die tewerkgesteld zijn met een overeenkomst voor studenten, bedoeld bij titel VII van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, en die beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden van niet-onderwerping aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen, de zogenaamde jobstudenten.

HOOFDSTUK III - BEDRAG EN TOEPASSINGSMODALITEITEN VAN HET GEWAARBORGD MINIMUMMAANDLOON

Artikel 3

Voor de werknemers tewerkgesteld in een industriële functie wordt het gewaarborgd minimummaandloon op 18 jaar op datum van 1 mei 2007 vastgesteld op € 1.625,02 bruto¹/maand in een stelsel van 37 uur/week, inclusief alle productiepremies, voor volledige maandprestaties.

Artikel 4

De toepassing van dit minimumloon zoals bepaald in artikel 3 mag geen enkele weerslag hebben op de effectieve lonen die dit minimum reeds overschrijden en mag niet ingeroepen worden om de loonbarema's of dito hiërarchie die in de ondernemingen van kracht zijn, te wijzigen.

¹. Bedrag op 01/05/2011, ten overstaan van de spilindex 117,11: € 1.794,15.



Artikel 5

Het gewaarborgd minimummaandloon is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen volgens de modaliteiten van de collectieve overeenkomst van 10 januari 1974. Het wordt geplaatst naast de referentie-spilindex van 106,07 (indexcijfer der consumptieprijzen - basis 2004 = 100).

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2005 (geregistreerd onder het nr. 77834/CO/104 en bindend gemaakt door een koninklijk besluit van 4 juli 2006, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 17 oktober 2006) betreffende het gewaarborgd minimummaandloon.

Ze heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2007. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.



C.A.O.: 29/05/2007

K.B.: 19/11/2007

B.S.: 10/12/2007

Neerlegging: 01/06/2007

Registratiedatum: 08/06/2007

Registratienummer: 83252/CO/104

Publicatie van registratie in het B.S.: 21/06/2007

1. Inhoud:

Toekenning van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering over met de vastheid van betrekking en van het inkomen verbonden vraagstukken. Voor de tewerkstellingszekerheid en de bestaanszekerheid, zie ook 610.

EN

Interpretatieve bepalingen van het hoofdstuk 3, Afdeling 4 van de Sectorale overeenkomst van 29 juni, voor de periode 2009-2010.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/04/2007 voor een onbepaalde duur.



AANVULLENDE VERGOEDING BIJ DE WERKLOOSHEIDSUITKERING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 MEI 2007 TOT WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HOOFDSTUK VI, COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING BIJ DE WERKLOOSHEIDSUITKERING, VAN HET PROTOCOL VAN 26 MAART 1975 OVER DE MET DE VASTHEID VAN BETREKKING EN VAN HET INKOMEN VERBONDEN VRAAGSTUKKEN

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord van 29 mei 2007 in de staalindustrie - Arbeiders - 2007-2008. Deze overeenkomst wijzigt en coördineert hoofdstuk VI, collectieve arbeidsovereenkomst tot toekenning van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering, van het protocol van 26 maart 1975 over de met de vastheid van betrekking en van het inkomen verbonden vraagstukken, tenslotte gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2005 (geregistreerd onder het nr. 74879/CO/104 en algemeen verbindend verklaard door een koninklijk besluit van 19 april 2006, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 25 september 2006).

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC nr. 104) en op de werknemers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.



HOOFDSTUK III - BEPALINGEN TOT WIJZIGING VAN HOOFDSTUK VI VAN HET PROTOCOL VAN 26 MAART 1975 OVER DE MET DE VASTHEID VAN BETREKKING EN VAN HET INKOMEN VERBONDEN VRAAGSTUKKEN

Artikel 3

Artikel 27 van bovenvermeld protocol van 26 maart 1975 wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Artikel 27, §1. Vanaf 1 april 2007 wordt aan de gedeeltelijk werkloze, volgens de hierna gepreciseerde modaliteiten, 85% van zijn normaal brutoloon gewaarborgd, begrensd tot het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering.

§2. Deze verhoging van het percentage is gekoppeld aan de voorwaarde dat de cumul van alle uitkeringen niet tot gevolg mag hebben dat het normale nettoloon van de werknemer overschreden wordt.

§3. Onder het normale brutoloon wordt het loon verstaan dat in aanmerking komt voor het vaststellen van de wettelijke werkloosheidsuitkering.

§4. De bijkomende werkloosheidsuitkering wordt toegekend voor de dagen waarop een wettelijke werkloosheidsuitkering door de werknemer verkregen wordt.”

Artikel 4

Artikel 28 van ditzelfde protocol wordt vervangen door volgende bepaling:

“Artikel 28. - De verhoging van het sectorale minimumbedrag zoals bepaald in artikel 27, §1 blijft zonder gevolgen voor de ondernemingen die uitkeringsniveaus hebben vastgelegd die gunstiger zijn dan de uitkering voortvloeiend uit de toepassing van de 85%. Bovendien mag deze verhoging in geen geval een stijging met zich meebrengen van de globale waarborg die voorzien is in geval van economische werkloosheid in de ondernemingen die gunstigere uitkeringsniveaus hebben vastgelegd.”

Artikel 5

Artikel 32 van ditzelfde protocol wordt vervangen door volgende bepaling:

“Artikel 32. - Onderhavige overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2007. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.”



HOOFDSTUK IV - BIJLAGE HOUDENDE COÖRDINATIE VAN HOOFDSTUK VI, COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING BIJ DE WERKLOOSHEIDSUITKERING, VAN HET PROTOCOL VAN 26 MAART 1975 OVER DE MET DE VASTHEID VAN BETREKKING EN VAN HET INKOMEN VERBONDEN VRAAGSTUKKEN

Artikel 6

De ondertekenende partijen voegen in bijlage aan onderhavige overeenkomst de gecoördineerde versie toe van hoofdstuk VI van het protocol van 26 maart 1975.

HOOFDSTUK V - INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 7

Onderhavige overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2007. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 MEI 2007 TOT WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HOOFDSTUK VI, COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING BIJ DE WERKLOOSHEIDSUITKERING, VAN HET PROTOCOL VAN 26 MAART 1975 OVER DE MET DE VASTHEID VAN BETREKKING EN VAN HET INKOMEN VERBONDEN VRAAGSTUKKEN

HOOFDSTUK VI - COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING BIJ DE WERKLOOSHEIDSUITKERING

Artikel 23

Onderhavige overeenkomst voorziet een aanvullende vergoeding bij de wettelijke werkloosheidsuitkering in geval van gedeeltelijke werkloosheid.

Artikel 24

Elk verzoek tot afwijking van de bepalingen van onderhavige overeenkomst moet schriftelijk gericht worden tot de Voorzitter van het Paritair Comité en het onderwerp uitmaken van de goedkeuring van het Paritair Comité.



Artikel 25

In de geest van de huidige overeenkomst wordt onder gedeeltelijke werkloosheid verstaan deze die uit economische gevolgen voortspuit en ingesteld is in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 26

Teneinde de arbeid op de meest billijke wijze onder de werknemers te verdelen, zal voor zover dit technisch mogelijk is en naargelang de beschikbare arbeidskrachten, een werkloosheid met beurtregeling ingevoerd worden, met dien verstande dat dit systeem voor eenzelfde arbeidspost niet tegelijkertijd de uitkering van een bijkomende werkloosheidsuitkering aan de titularis van de arbeidspost en van een looncompensatie aan de tijdelijk naar die post overgeschakelde werknemer met zich mag meebrengen.

Indien over dit laatste punt moeilijkheden zouden ontstaan, zou hiervoor met de vakbondsafvaardiging naar een oplossing moeten worden gezocht, die het evenwicht houdt tussen aanvullende werkloosheidsuitkeringen en compensaties wegens tijdelijke overplaatsing.

Artikel 27

§1 - Vanaf 1 april 2007 wordt aan de gedeeltelijk werkloze, volgens de hierna gepreciseerde modaliteiten, 85% van zijn normaal brutoloon gewaarborgd, begrensd tot het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering.

§2 - Deze verhoging van het percentage is gekoppeld aan de voorwaarde dat de cumul van alle uitkeringen niet tot gevolg mag hebben dat het normale nettoloon van de werknemer overschreden wordt.

§3 - Onder het normale brutoloon wordt het loon verstaan dat in aanmerking komt voor het vaststellen van de wettelijke werkloosheidsuitkering.

§4 - De bijkomende werkloosheidsuitkering wordt toegekend voor de dagen waarop een wettelijke werkloosheidsuitkering door de werknemer verkregen wordt.

Artikel 28

De verhoging van het sectorale minimumbedrag zoals bepaald in artikel 27, §1, blijft zonder gevolgen voor de ondernemingen die uitkeringsniveaus hebben vastgelegd die gunstiger zijn dan de uitkering voortvloeiend uit de toepassing van de 85%. Bovendien mag deze verhoging in geen geval een stijging met zich meebrengen van de globale waarborg die voorzien is in geval van economische werkloosheid in de ondernemingen die gunstigere uitkeringsniveaus hebben vastgelegd.



Artikel 29

Indien in een bepaalde onderneming over een periode van een jaar het aantal te vergoeden dagen hoger zou liggen dan 60 voor een aanzienlijk aantal werknemers, dan zal het probleem paritair onderzocht worden op ondernemingsvlak en dit onverminderd de toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 februari 1965 betreffende de verzoeningsprocedure.

Artikels 30 en 31

(...) Opgeheven.

Artikel 32

Onderhavige overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2007. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.



200

ARBEIDSTIJD

- 210 Wekelijkse arbeidsduur
- 212 212.1 Inhaalrust (zondagrust)
- 212.2 Feestdagen
- 213 Spreidingstermijn voor opeenvolgende ploegen
- 230 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
 - 230.1 Afvloeiingsbrugpensioen en sociaal brugpensioen
 - 230.2 Herzieningsmechanisme van de brugpensioenvergoedingen
 - 230.3 Werklieden ontslagen in geval van afvloeiingsbrugpensioen
 - 230.4 Tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 (nachtwerk)
 - 230.5 Tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 (lange loopbaan)
 - 230.6 Tijdelijk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 (zwaar beroep)
 - 230.7 Aangepaste beschikbaarheid van 1 juli 2021 tot 31 december 2022
 - 230.8 Aangepaste beschikbaarheid van 1 januari 2023 tot 31 december 2024



C.A.O.: 28/09/2001

K.B.: 08/01/2004

B.S.: 13/02/2004

Neerlegging: 28/09/2001

Registratiedatum: 05/10/2001

Registratienummer: 59156/CO/104

Publicatie van registratie in het B.S.: 09/11/2001

Interpretatieve verklaring tussen de partijen (28/09/2001)

1. Inhoud:

Arbeidsduur: 37 uur/week gemiddeld vanaf 01/07/2001.

Interpretatieve verklaring: volgens de principes van de C.A.O. van 06/06/1979 (38 u).

2. Vorige C.A.O.:

C.A.O. van 06/06/1979 betreffende de vermindering van de arbeidsduur tot 38 uur/week.

3. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/07/2001 voor een onbepaalde duur.



HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van het sectoraal akkoord van 21 maart 2001.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers en werknemers binnen de verbintenissen van een arbeidsovereenkomst voor arbeider met deze werkgevers die onder het Paritair comité voor de ijzernijverheid vallen.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSDUUR

Artikel 3

Vanaf 1 juli 2001 wordt de arbeidsduur vastgelegd op gemiddeld 37 uren per week, zonder afbreuk te doen aan de bestaande ondernemingsstelsels noch aan hun eigen toepassingsmodaliteiten.

HOOFDSTUK IV - INWERKINGTREDING EN TOEPASSINGSDUUR

Artikel 4

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2001. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de ijzernijverheid.

ARBEIDSDUUR (37 UREN) - INTERPRETATIEVE VERKLARING TUSSEN DE ONDERTEKENDE PARTIJEN

Met onderhavige verklaring willen de partijen de geldigheid bevestigen van de onderschreven verbintenissen in het raam van de CAO van 10 mei 2001 betreffende de arbeidsduur (37 uren), waarvan de registratie op de Griffie niet kon plaatsvinden omwille van vormredenen.

Zo wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vanaf 1 juli 2001 vastgelegd op 37 u voor de arbeiders van de staalindustrie en dit zonder afbreuk te doen aan de bestaande ondernemingsstelsels noch aan hun eigen toepassingsmodaliteiten - bepaling hernomen in de CAO van 28 september 2001 waarvan de bindende kracht gevraagd wordt bij koninklijk besluit.

Voor toepassing van deze bepalingen komen de partijen overeen zich te inspireren op de principes van de CAO van 6 juni 1979 betreffende de arbeidsduurvermindering(naar 38 uren), die dus mutatis mutandis hernomen worden in het raam van de 37 u.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 JUNI 1979 BETREFFENDE DE VERMINDERING VAN DE ARBEIDSDUUR TOT 38 U/WEEK

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op al de ondernemingen die onder het Paritair comité voor de ijzernijverheid ressorteren en op de arbeiders die met deze ondernemingen zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

HOOFDSTUK II - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2.1

Onderhavige overeenkomst heeft tot doel de toepassingsmodaliteiten te bepalen van de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 38 u., waarvan de beginselen vastgesteld werden in het Protocol van akkoord van 27 juni 1978 onder punt 3 en punt 4 die hierna worden hernomen:

“Punt 3: Verkorting van de arbeidsduur

- van 40 naar 39 u/week per 1 november 1978
- van 39 naar 38 u/week per 1 juli 1979.



Deze verkorting van de arbeidsduur zal slechts toegekend worden langs de verwezenlijking om van de door de Regering in haar op de driepartijen conferentie van 20 mei 1978 voorgestelde ontwerp-resoluties aangekondigde productiviteitsvoorwaarden.

De verwezenlijking van deze voorwaarden zal door het Nationaal Plancomité worden gecontroleerd.

Zoals het de gewoonte is in de ijzernijverheid zullen deze verkortingen van de arbeidsduur in principe verwezenlijkt worden door het toekennen van compensatierustdagen.

Punt 4

Als tegenprestatie voor de verkorting van de arbeidsduur verbinden de organisaties en de vakbondsafvaardigingen zich ertoe actief mede te werken aan de verhoging van de productiviteit door onderstaande maatregelen waarvan de inwerkstelling in de onderneming zal worden besproken:

- de samenwerking bij de verwezenlijking van de interne acties voor de rationalisering en de herstructurering;
- de verbetering van het sociaal klimaat;
- de strijd tegen het absenteïsme;
- de aanvaarding van de polyvalentie van de functies en de mobiliteit op professioneel vlak;
- de werkelijke eerbiediging van de prestaties van 8 uren."

Artikel 2.2

In de ondernemingen waar en voor de werknemers waarvoor het uurloon berekend is op basis van 48 uren per week, herneemt onderhavige overeenkomst tevens de regels betreffende de bezoldiging van de zondagsprestaties, van de feestdagen en van de overuren, rekening houdend met de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 38 u.

HOOFDSTUK III - DUURTIJD

Artikel 3

Wanneer, overeenkomstig het beginsel vermeld in de laatste alinea van punt 3 van het Protocol van akkoord van 27 juni 1978, de vermindering van de arbeidsduur van 48 tot 38 u verwezenlijkt wordt door het toekennen van compensatierustdagen, dan worden deze vanaf 1 juli 1979 berekend naar rato van één, compensatierustdag na 3,8 dagen of 30 u 24 min. effectieve normale of daarmee gelijkgestelde arbeid teneinde de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld op 38 uren te brengen.

Voor de toepassing van het vorig lid, worden de compensatierustdagen voor overuren, de afwezigheden om syndicale redenen, de afwezigheden ter gelegenheid

van familiegebeurtenissen en voor het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (CAO van 6 mei 1964, gewijzigd door de CAO van 7 maart 1973), de afwezigheden voor



syndicale vorming, de afwezigheden in toepassing van de wet van 10 april 1973 op de kredieturen, de afwezigheden in toepassing van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat en de afwezigheden in toepassing van de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, met effectieve arbeidsdagen gelijkgesteld.

De kredieten voor compensatierust zullen berekend worden op de effectieve normale en gelijkgestelde arbeidsuren, zelfs voor de uren die deel uitmaken van onvolledige dagen.

Artikel 4

Zoals voor de vermindering van de arbeidsduur tot 40 u en tot 39 u, brengt de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 38 u geen wijzigingen mee aan de toepassing van de reglementering betreffende de overuren en de zondagsprestaties, die deze blijft zoals ze in de wettelijke en reglementaire bepalingen alleen is voorzien.

HOOFDSTUK IV - WEERSLAG VAN DE ARBEIDSDUURVERMINDERING OP DE BEZOLDIGING

Artikel 5

In de ondernemingen waar en voor de werknemers waarvoor het uurloon berekend wordt op de basis van 48 uren per week, worden de compensatierustdagen bezoldigd op basis van het normaal loon voor 48 uren per week en volgens de methode in gebruik in de ondernemingen voor het bepalen van het loon voor de wettelijke feestdagen, vóór de toepassing van de verhoging van 26,32% bij artikel 11.1. voorzien.

Artikel 6

In de ondernemingen waar en voor de werknemers waarvoor het uurloon berekend wordt op de basis van 39 uren per week, wordt het uurloon vanaf 1 juli 1979 verhoogd met het percentage dat overeenstemt met de vermindering van 39 tot 38 u, hetzij 2,63%, terwijl de compensatierustdagen niet specifiek bezoldigd worden.

HOOFDSTUK V - BIJZONDERE REGELS BETREFFENDE PRESTATIES OP ZON- EN FEESTDAGEN EN PRESTATIES VAN OVERUREN

Artikel 7.1

De arbeidsregimes worden zodanig georganiseerd dat het aantal gepresteerde zon- en feestdagen overeenstemt met wat nodig en voldoende is om de 38 uren week te verwezenlijken voor de arbeiders en tezelfdertijd een normaal gebruik van de installaties te verzekeren.



Artikel 7.2

De ondertekende organisaties dringen er bij hun onderscheiden lastgevers, op welke niveau ze ook staan, op aan in een geest van oprechte samenwerking en in het bijzonder door een gemeenschappelijke actie van de directies en van de syndicale afvaardigingen alles in het werk te stellen:

- om de overuren en de zondagsprestaties tot het noodzakelijke minimum te verminderen;
- om rekening houdend met de technische en economische eisen alsmede met de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, het nemen van het compensatieverlof voor de zondagsprestaties te vergemakkelijken.

Artikel 8

Elke looneis, van om het even welke aard of op even welk niveau, die gebaseerd zou zijn op het verminderen van het aantal gepresteerde zon- en feestdagen ingevolge de invoering van het 38 uren per week stelsel, is uitgesloten.

Artikel 9

Het nemen van compensatieverlof voor feestdagprestaties is verplicht.

HOOFDSTUK VI - BEZOLDIGING VAN DE PRESTATIES OP ZON- EN FEESTDAGEN EN VAN DE OVERUREN IN DE ONDERNEMINGEN WAAR EN VOOR DE WERKNEMERS WAARVOOR HET UURLOON BEREKEND WORDT OP DE BASIS VAN 48 U PER WEEK

VI.1. Bezoldiging der zondagsprestaties

Artikel 10.1

Voor de arbeidsregimes met vastgestelde beurtwisseling waar het stelselmatig nemen van compensatieverlof voor zondagsprestaties is voorzien, zal het enkelvoudig loon met betrekking tot deze prestaties verhoogd worden met 26,32%.

Artikel 10.2

Voor de arbeidsregimes waar het nemen van compensatieverlof voor zondagsprestaties niet stelselmatig is en niet uit een vastgestelde beurtwisseling voortvloeit genieten de arbeiders:

- in geval compensatieverlof wordt genomen voor deze prestaties, van een verhoging van het enkelvoudig loon met 26,32%;
- in geval geen compensatieverlof wordt genomen voor deze prestaties, van een verhoging van het enkelvoudig loon met 23,69%. De uitbetaling van deze verhoging zal beperkt worden tot een aantal gepresteerde zondagen zonder compensatieverlof dat het derde van het aantal zondagen van een



op het vlak van iedere onderneming of op gewestelijk vlak te bepalen periode niet overschrijdt. Dat aantal gepresteerde zondagen zonder compensatieverlof zal vastgesteld worden door het totaal der gepresteerde zondagsuren waarvoor gedurende de beschouwde periode geen compensatieverlof genomen werd door acht te delen.

Door onderhandelingen op lokaal of gewestelijk vlak kan de verhoging met 23,69% waarvan sprake in de vorige alinea tot maximum 26,32% opgevoerd worden, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden van plaats en tijd.

De in onderhavig artikel voorziene maatregelen mogen in geen geval een aanmoediging tot een uitbreiding van de zondagsprestaties uitmaken, noch als referentie dienen om een recht in te stellen op prestatie van een aantal zondagen zonder compensatieverlof.

VI.II. Bezoldiging der feestdagen

Artikel 11.1

De niet gepresteerde feestdagen geven aanleiding tot een looncompensatie voor vermindering van de arbeidsduur tot 38 u gelijk aan 26,32% van de bezoldiging betreffende deze niet gepresteerde feestdagen, berekend op de basis van het normaal loon voor 48 uren per week.

De in vorig lid bedoelde compensatie is evenwel slechts van toepassing in de mate dat ze, in sommige ondernemingen, niet geheel of gedeeltelijk werd omgezet in andere voordelen in akkoord met de syndicale organisaties.

Artikel 11.2

De gepresteerde feestdagen geven aanleiding tot een verhoging van het enkelvoudig loon met 26,32%.

Artikel 11.3

De compensatieverlofdag voor een gepresteerde feestdag wordt, voor zover de wettelijke en reglementaire voorwaarden vervuld waren op het ogenblik van de feestdag, bezoldigd op dezelfde wijze als de feestdag moest deze niet gepresteerd zijn, t.t.z. met de verhoging van 26,32%, onverminderd wat voorzien is in alinea 2 van artikel 11.1.

VI.III. In de week gepresteerde overuren

Artikel 12

De in de week gepresteerde overuren zullen aanleiding geven tot de bijkomende volgende voordelen:



1° hetzij het toekennen van het krediet voor compensatierust dat erop betrekking heeft, wanneer een compensatieverlof overeenkomstig het tweede lid van artikel 3 genomen wordt; hetzij een uitbetaling van 26,32% van het enkelvoudig loon wanneer geen compensatieverlof wordt genomen;

2° en een verhoging van 26,32% van het op deze overuren betrekking hebbend overloon.

HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

Onderhavige overeenkomst die in werking treedt op 1 juli 1979 wordt voor een onbepaalde duur afgesloten en zal kunnen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 14

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 1978 betreffende de vermindering van de arbeidsduur zal ophouden gevolg te hebben op 30 juni 1979.

De kredieten voor compensatierust die reeds verdiend waren op basis van deze overeenkomst worden evenwel overgedragen na deze datum en gevoegd bij de kredieten die voortvloeien uit de toepassing van onderhavige overeenkomst.

Artikel 15

Onderhavige overeenkomst regelt op definitieve wijze de behandelde punten. Geen enkele afwijking is mogelijk op lokaal of regionaal vlak.

PARITAIR COMMENTAAR GEHECHT AAN DE COLLECTIEVE OVEREENKOMST BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR

Artikel 3

a) Voor de toepassing van artikel 3 wordt de duur van de compensatierust als volgt vastgesteld:

- 3,8 dagen met een totaal van 30 u 24 min. normale effectieve of daarmee gelijkgestelde arbeid, geven recht op een rust van één dag van 8 uren;

- 1 dag van 8 uren normale effectieve of daarmee gelijkgestelde arbeid geeft recht op een krediet van 2,1056 uur of 2 u 06 min.;

- 1 uur normale effectieve of daarmee gelijkgestelde arbeid geeft recht op een krediet van 0,2632 uur of 15 minuten 48 seconden.

b) Het beginsel dat de arbeidsduurvermindering onder 48 u regeert in de staalnijverheid sinds 1956, t.t.z. de verwezenlijking door toekennen van compensatierustdagen, moet natuurlijkewijze van toepassing blijven voor de werknemers die in drie of meer ploegen werken.



Voor de andere categorieën, zouden verschillende modaliteiten moeten kunnen onderhandeld worden op het vlak van de ondernemingen rekening houdend met de vereisten van het werk, de sociale noden, en het feit dat voor deze werknemers de arbeidsduurvermindering onder de 40 u niet noodzakelijk op dezelfde wijze moet geschieden als deze van 48 tot 40 u per week.

c) Bij de arbeidsduurvermindering tot 38 u, moet een vollediger programmatie van de toekenning der compensatierustdagen en der vakantiedagen op punt gesteld worden. Deze benadering beantwoordt zowel aan de bezorgdheid van de syndicale organisaties inzake arbeidsduurvermindering, als aan de noodwendigheden van een doeltreffende organisatie van het werk in de ondernemingen.

Zo in bepaalde ondernemingen de tijd zou ontbreken om vóór 1 juli 1979 deze nieuwe programmatie van de compensatierustdagen en de jaarlijkse vakantie op punt te stellen, zal een overgangsregime mogen toegepast worden. Dit overgangsregime, waarvan de toepassingsduur zo kort mogelijk zal zijn, in beginsel tot 31 oktober 1979, zal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 u verzekeren, maar onder een vorm die geen precedent mag betekenen voor de definitieve later op punt te stellen programmatie.

Artikel 5

1° - De ondertekende organisaties zijn van mening dat het ondermeer omwille van de lange traditie in de staalnijverheid, past een specifieke bezoldiging van de compensatierustdagen voor arbeidsduurvermindering te behouden.

Andere dan de reeds bestaande afwijkingen zouden aan dit beginsel slechts met een uiterste omzichtigheid dienen aangebracht te worden, en voor zover er in elk bijzonder geval geen ander bezwaar van technische, economische en sociale aard bestaat.

2° - De specifieke bezoldiging van de compensatierustdagen voor arbeidsduurvermindering wordt traditiegetrouw verwezenlijkt door de uurlonen op een basis van 48 u per week te bepalen.

Wanneer de loonniveaus of de loonsverhogingen vergeleken worden met de toestand in ondernemingen of sectoren waar het uurloon niet op dezelfde basis bepaald wordt, dient met deze bijzonderheid rekening te worden gehouden.

Artikel 6

Andere bezoldigingsmodaliteiten zouden eventueel op het vlak van de betrokken ondernemingen kunnen worden onderhandeld, rekening houdend met de administratieve moeilijkheden en de zorg een voor de werknemers gemakkelijk te begrijpen systeem te vrijwaren.

Artikel 7

Bij de gemeenschappelijke actie die moet gevoerd worden ten einde het werk op zondag tot het noodzakelijke minimum te herleiden zal men zich uitsluitend laten leiden door de effectieve noodwendigheden van de onderneming.



In de tweede plaats, en zonder dat zulks als een regel zou kunnen gelden wanneer de maatstaf van noodwendigheid ontbreekt, is overeengekomen dat in beginsel geen enkele werknemer gemiddeld op meer dan twee van de drie zondagen zou moeten werken. Van deze regel zou slechts in uitzonderlijke en degelijke verantwoorde gevallen mogen afgeweken worden.

Door gemeenschappelijke inspanningen, zullen de directies en de syndicale afvaardigingen ijveren om in alle mate van het mogelijke het nemen van compensatieverlof voor zondagprestaties en overuren te stimuleren, wat de regel moet uitmaken, terwijl het niet nemen van compensatieverlof de uitzondering is.

Artikel 10 tot 12

Deze artikelen zijn slechts van toepassing op de ondernemingen waarin en voor de werknemers waarvoor het uurloon berekend blijft op de basis van 48 u per week.

De looncompensaties en verhogingen waarvan sprake in deze bepalingen zijn immers automatisch begrepen in het uur of dagloon, alsmede in het overloon, daar waar het uurloon berekend is op basis van 38 u per week.



K.B.: 11/08/1965

B.S.: 24/08/1965

1. Inhoud:

Periode voor toekenning van de inhaalrust, in geval van tewerkstelling op zondag.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/02/1965 voor een onbepaalde duur.



212.1 INHAALRUST (ZONDAGRUST)

KONINKLIJK BESLUIT VAN 11 AUGUSTUS 1965 TOT VASTSTELLING VAN DE
TERMIJN WAARBINNEN DE INHAALRUST MOET WORDEN VERLEEND,
ALSMEDE VAN DE DUUR VAN DEZE RUST VOOR DE WERKLIEDEN DIE ONDER
HET NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE IJZERNIJVERHEID RESSORTEREN

Artikel 1

Onderhavig besluit is van toepassing op de werkgevers en werklieden die onder het Nationaal Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren.

Artikel 2

De inhaalrust, waarop recht hebben de werklieden die 's zondags tewerkgesteld worden bij toepassing van artikel 5, §1, of artikel 6, §1, 13°, van de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, wordt verleend in de loop van de twaalf weken die op de bewuste zondag volgen¹.

Artikel 3

De duur van de in artikel 2 bedoelde inhaalrust is gelijk aan die van de verrichte zondagsarbeid.

Artikel 4

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 februari 1965.

Artikel 5

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

1. De wet van 6 juli 1964 op de zondagrust werd door de wet van 16 maart 1971 vervangen (Hoofdstuk III, Afdeling 1). Krachtens artikel 65 van de wet van 16 maart 1971 wordt evenwel bepaald dat de besluiten genomen ter uitvoering van vorige wetten van kracht blijven totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven.



K.B.: 06/02/1975

B.S.: 26/06/1975

1. Inhoud:

Periode voor toekenning van inhaalrust in geval van tewerkstelling tijdens een feestdag.

Vervanging van een feestdag (11 november).

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/02/1975 voor een onbepaalde duur.



212.2 FEESTDAGEN

KONINKLIJK BESLUIT VAN 6 FEBRUARI 1975 TOT VASTSTELLING
VOOR DE IJZERNIJVERHEID VAN BIJZONDERE BEPALINGEN TER UITVOERING
VAN DE WET VAN 4 JANUARI 1974 BETREFFENDE DE FEESTDAGEN

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren.

Artikel 2

In de streek van Charleroi, wordt 11 november vervangen door Sint-Elooi.

Artikel 3

De werklieden tewerkgesteld tijdens een feestdag hebben recht op een inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan de werkelijke duur van de tijdens de feestdag verrichte arbeid. Deze inhaalrust moet verleend worden in de loop van de twaalf weken die op deze feestdag volgen.

Artikel 4

Dit besluit treedt in werking op 1 februari 1975.

Artikel 5

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.



K.B.: 11/08/1965

B.S.: 24/08/1965, gewijzigd door het K.B. van 30/09/1965 (B.S. 20/10/1965)

1. Inhoud:

Periode van toekenning van inhaalrust voor de werknemers in opeenvolgende ploegen.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/02/1965 voor een onbepaalde duur.



KONINKLIJK BESLUIT VAN 11 AUGUSTUS 1965 GEWIJZIGD DOOR HET K.B.
VAN 30 SEPTEMBER 1965 BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR VAN DE WERKLIEDEN
TEWERKGESTELD DOOR DE ONDERNEMINGEN WELKE ONDER HET NATIONAAL
PARITAIR COMITÉ VOOR DE IJZERNIJVERHEID RESSORTEREN

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werklieden wier arbeid met opeenvolgende ploegen is ingericht en die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren en op hun werkgevers.

Artikel 2

De in artikel 8 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven beoogde spreidingstermijn wordt op zestien weken vastgesteld¹.

Artikel 3

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 februari 1965.

Artikel 4

Onze Minister van tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

1. De wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur werd door de Arbeidswet van 16 maart 1971 vervangen. Krachtens artikel 65 van de wet van 16 maart 1971 wordt evenwel bepaald dat de besluiten genomen ter uitvoering van vorige wetten van kracht blijven totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven.



Protocol van nationaal akkoord van 27/06/1978 - Punt 2a), b) en c)

1. Inhoud:

Invoering van een “Afvloeiingsbrugpensioenstelsel”, in het kader van specifieke herstructureringen - + Stelsel van sociaal brugpensioen.

2. Duurtijd:

01/07/1978 tot 31/12/1980 - Verlengingen tot 31/12/1983.

Daarna, eventuele verlengingen op conventionele ondernemingsbasis.



230.1

AFVLOEIINGSBRUGPENSIOEN EN SOCIAAL BRUGPENSIOEN

PROTOCOL VAN NATIONAAL AKKOORD VAN 27 JUNI 1978 - PUNT 2 A), 2B) EN 2C) (...)

2. BRUGPENSIOEN

a) Afvloeiingsbrugpensioen

Het brugpensioen voor "afvloeiing" is dat welke voortvloeit uit een vermindering van de globale tewerkstelling in de onderneming (of groep ondernemingen).

In dat kader is het aantal te verwezenlijken afvloeiingen gelijk aan 85% van het hogere aantal verminderingen van tewerkstelling zoals vastgesteld in de bijgewerkte tabel Mc Kinsey.

De staalbedrijven en de vakorganisaties zullen de interne mobiliteit in de hand werken ten einde de vervanging te vergemakkelijken van de op brugpensioen gestelden, wier arbeidsplaats niet wordt bedreigd, door niet op brugpensioen te stellen personen die hun betrekking verliezen. Deze mobiliteit zal onder meer kunnen worden vergemakkelijkt door een versnelde opleiding van de te verplaatsen werknemers.

Het afvloeiingsbrugpensioen wordt toegankelijk voor de werknemers vanaf 55 jaar en geregeld door uitbreiding van de CAO nr. 17 van de NAR die voor de op brugpensioen gestelde werklieden het recht bepaalt op een aanvullende werkloosheidsuitkering, gelijk aan de helft van het verschil tussen de begrensde netto referte bezoldiging en de werkloosheidsuitkering. Bij deze aanvullende vergoeding wordt een premie gevoegd van 2.500 F per maand tot 59 jaar en 1.250 F per maand vanaf 60 jaar. De aanvullende vergoeding valt volledig ten laste van de onderneming. Hetzelfde geldt voor de maandelijkse premie van 2.500 F. Daarentegen, wat betreft de maandelijkse premie van 1.250 F, nemen de werklieden deel aan de financiering door een solidariteitsbijdrage van 0,10% van de lonen.

(...)

b) Sociaal brugpensioen

De werklieden die de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben op het ogenblik van hun vertrek zullen de mogelijkheid hebben een stelsel van sociaal brugpensioen te bekomen dat hen boven de werkloosheidsuitkering recht geeft op de helft van het verschil tussen de begrensde netto referte bezoldiging en de werkloosheidsuitkering. Deze aanvullende vergoeding gelijk aan deze waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de NAR voorziet, zal ten laste van de ondernemingen vallen.



De werklieden die door de arbeidsgeneesheer arbeidsongeschikt zijn verklaard kunnen vanaf 55 jaar van hetzelfde stelsel genieten. De partijen verbinden zich ertoe noch op gewestelijk, noch op lokaal vlak voornoemde bepalingen opnieuw te betwisten daar de overige modaliteiten voor het sociaal brugpensioen per onderneming of per bekken zullen worden gepreciseerd.

c) De bedrijven zullen eventueel achtereenvolgens het een of ander type van brugpensioen toepassen naar gelang zij al dan niet in de betrokken periode afvloeiingen moeten verwezenlijken.

Commentaar van de redactie

Het afvloeiingsbrugpensioen werd ingevoerd door het Protocol van nationaal akkoord van 27 juni 1978 in het raam van specifieke herstructureringen en voor beperkte periodes, in overeenstemming met de bedoelde herstructureringsplannen:

Oorspronkelijke duur van het Protocol: periode van 01.07.1978 tot 31.12.1980

Verlengingen: periode van 01.01.1981 tot 31.12.1981 (bij CAO van 31.12.1980)

periode van 01.01.1982 tot 31.12.1982 (bij CAO van 31.12.1981)

periode van 01.01.1983 tot 31.12.1983 (via aanhangsels van 01.11.1982 en van 03.02.1983 bij de CAO van 31.12.1981)

Het sociaal brugpensioen, vermeld onder 2 b), werd op sectoraal vlak verlengd voor dezelfde periodes als het afvloeiingsbrugpensioen (zie hierboven).

Vervolgens werden de stelsels, naargelang het geval, al dan niet weerhouden maar op een conventionele ondernemingsbasis, rekening houdend met het geldende reglementair kader.



Nationaal akkoord van 23/05/1989

1. Inhoud:

Herzieningsmechanisme van de brugpensioenvergoedingen.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/01/1989 voor een onbepaalde duur.



230.2

HERZIENINGSMECHANISME VAN DE BRUGPENSIOENVERGOEDINGEN

NATIONAAL AKKOORD VOOR DE ARBEIDERS VAN DE ONDERNEMINGEN
DIE ONDER DE BEVOEGDHEID VALLEN VAN HET PARITAIR COMITÉ
VOOR DE IJZERNIJVERHEID VAN 23 MEI 1989 - UITTREKSEL (...)

HOOFDSTUK II - BRUGPENSIOENEN

Artikel 2

Er wordt aanbevolen dat de brugpensioenvergoedingen betaald door de staalondernemingen op basis van het Protocol van nationale overeenkomst van 27 juni 1978, punt 2, en op basis van de ondernemingsovereenkomsten die eruit volgen vanaf 1 januari 1989 het onderwerp uitmaken van periodieke herzieningen door een onderhandeling op ondernemingsvlak. De onderhandelaars op dit vlak zullen zelf overeenkomen over de voor hen meest geschikte vorm en de door hen gewenste periodiciteit, onder meer dezelfde als deze van hun overeenkomst van sociale programmatie. Nochtans mag de kost van die herzieningen voor de ondernemingen in geen geval op basis van een gemiddelde op meerdere jaren de kost overschrijden die zou voortvloeien uit de toepassing van de jaarlijkse overeenkomsten afgesloten in de schoot van de NAR voor wat betreft de welvaarthetwaardering van de brugpensioenvergoedingen gelijk aan de door de CAO nr. 17 (afgesloten op 19 december 1974 in de NAR) bepaalde brugpensioenvergoeding (de helft van het verschil).

Als tegenprestatie aanvaarden de syndicale vertegenwoordigers op nationaal, regionaal en op staalondernemingsvlak te verzaken aan alle eisen die ernaar streven de brugpensioenvergoedingen voor het verleden te herwaardenen.



K.B.: 26/01/2012

1. Inhoud:

Ontslagen afvloeiingsbrugpensioen.

2. Duurtijd:

Van 13/02/2012 tot 31/12/2013.



230.3

WERKLIEDEN ONTSLAGEN IN GEVAL VAN AFVLOEIINGSBRUGPENSIOEN

26 JANUARI 2012 - KONINKLIJK BESLUIT TOT VASTSTELLING VOOR DE
ONDERNEMINGEN DIE ONDER HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE IJZERNIJ-
VERHEID (PC 104) RESSORTEREN VAN DE OPZEGGINGSTERMIJNEN VOOR DE
WERKLIEDEN ONTSLAGEN IN GEVAL VAN AFVLOEIINGSBRUGPENSIOEN

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren en op de bejaarde werklieden die zij tewerkstellen en die onder de toepassing vallen van de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Artikel 2

In afwijking van de bepalingen van artikel 3 van het koninklijk besluit van 26 januari 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren, wordt de opzeggingstermijn op achtentwintig dagen vastgesteld, ongeacht de anciënniteit van de werkmán, wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever aan bij artikel 1 bedoelde werklieden die afgedankt worden met het oog op afvloeiingsbrugpensioen.

Onder opzegging met het oog op afvloeiingsbrugpensioen wordt verstaan de opzegging die door de werkgever wordt gegeven aan de bejaarde werklieden die onder de toepassing vallen van de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en die afgedankt worden om een overschot aan personeel in de onderneming weg te werken.

Artikel 3

De opzeggingen, betekend voor de inwerkingtreding van dit besluit, blijven hun gevolgen behouden.

Artikel 4

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt en treedt buiten werking op 31 december 2013.

Artikel 5

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.



C.A.O.: 07/07/2023

K.B.: 03/12/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181373/CO/104

1. Inhoud:

De onderhavige overeenkomst voert, volgens de hierna vermelde modaliteiten, tijdelijk een recht op werkloosheid met bedrijfstoelage in voor ontslagen werknemers die ten minste 60 jaar van 1 juli 2023 tot 1 juni 2025 zijn bij het beëindigen van hun arbeidsovereenkomst, en op heden 33 jaar beroepservaring kunnen aantonen als loontrekkende. Deze werknemers dienen bovendien te kunnen aantonen dat ze, op het moment waarop hun overeenkomst ten einde loopt, 20 jaar in een arbeidsstelsel gewerkt hebben zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

2. Duurtijd:

Van 01/07/2023 tot 30/06/2025.



230.4 TIJDELIJK STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR VAN 1 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025 (NACHTWERK)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023
TOT INVOERING VAN EEN TIJDELIJK STELSEL VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR VAN 1 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord van 7 juli 2023, evenals in toepassing van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van

3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in toepassing van artikel 16, §3 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III - MODALITEITEN

Artikel 3

Onderhavige overeenkomst bepaalt een sectoraal kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvan de toepassingsmodaliteiten onderhandeld moeten worden op ondernemingsvlak, in de mate dat de ondernemingen in staat zijn dit kader toe te passen na een voorafgaand onderzoek van hun economische mogelijkheden.



Artikel 4

Onderhavige overeenkomst voert tijdelijk, volgens de hierna vermelde modaliteiten, een recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag in van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen. Bovendien moeten deze werknemers op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen aantonen dat ze minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidstelsel zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

De leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de geldigheidsduur van de CAO.

Artikel 5

In het raam van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft de werknemer recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt berekend en toegekend overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en van zijn wijzigende collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 6

In de lijn van de toepassing in de staalindustrie van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag om een correcte werking van de ondernemingen op technisch en organisatorisch vlak te waarborgen, verbinden de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen, betrokken door de toepassing van dit tijdelijk stelsel, zich ertoe om mee te werken aan de interne mutaties die het vertrek in werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk moeten maken voor de door onderhavige overeenkomst begunstigde werknemers. Ze verbinden zich er eveneens toe mee te werken aan de aanvragen tot vrijstelling van de vervangingsplicht van werknemers in het SWT-stelsel, die verantwoord worden door de wettelijke criteria.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR

Artikel 7

Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.



C.A.O.: 07/07/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181460/CO/104

1. Inhoud:

Onderhavige overeenkomst voert tijdelijk, volgens de hierna vermelde modaliteiten, een recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag in van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die op dat ogenblik een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden (zogenaamd stelsel 60-40). De leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de geldigheidsduur van de CAO.

2. Duurtijd:

Van 01/07/2023 tot 30/06/2024.



230.5 TIJDELIJK STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR VAN 1 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025 (LANGE LOOPBAAN)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 7 JULI 2023 TOT INVOERING
VAN EEN TIJDELIJK STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
OP 60 JAAR VAN 1 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord van 7 juli 2023, evenals in toepassing van artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, van artikel 16, §5 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad.

Deze overeenkomst heeft tot doel een sectoraal kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag te bepalen waarvan de toepassingsmodaliteiten onderhandeld worden op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III - MODALITEITEN

Artikel 3

Onderhavige overeenkomst voert tijdelijk, volgens de hierna vermelde modaliteiten, een recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag in van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die op dat ogenblik een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden (zogenamd stelsel 60-40).

De leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de geldigheidsduur van de CAO.



Artikel 4

In het raam van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft de werknemer recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt berekend en toegekend overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en van zijn wijzigende collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 5

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau de aanvragen die ingediend zouden worden voor een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 60-40 – gunstig en vanuit een niet-discriminerend oogpunt – te onderzoeken, met inachtneming van alle elementen van de situatie van de werknemer en de organisatorische factoren.

De sector wordt geïnformeerd over het gevolg dat gegeven wordt aan deze aanvragen.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR

Artikel 6

Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.



C.A.O.: 07/07/2023

K.B.: 03/12/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181372/CO/104

1. Inhoud:

Onderhavige overeenkomst voert tijdelijk, volgens de hierna vermelde modaliteiten, een recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag in van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, waarvan 5 of 7 jaar betrekking hebben op de uitoefening van een zwaar beroep gedurende de 10 of 15 laatste loopbaan jaren. De leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de geldigheidsduur van de CAO.

Het begrip "zwaar beroep" dat gebruikt wordt in onderhavig sectoraal akkoord, is het begrip zoals bepaald door artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

2. Duurtijd:

Van 01/07/2023 tot 30/06/2025.



230.6 TIJDELIJK STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR VAN 1 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025 (ZWAAR BEROEP)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023
TOT INVOERING VAN EEN TIJDELIJK STELSEL VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR VAN 11 JULI 2023 TOT 30 JUNI 2025

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord van 7 juli 2023, evenals in toepassing van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III - MODALITEITEN

Artikel 3

Onderhavige overeenkomst bepaalt een sectoraal kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvan de toepassingsmodaliteiten onderhandeld moeten worden op ondernemingsvlak, in de mate dat de ondernemingen in staat zijn dit kader toe te passen na een voorafgaand onderzoek van hun economische mogelijkheden.



Artikel 4

Onderhavige overeenkomst voert tijdelijk, volgens de hierna vermelde modaliteiten, een recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag in van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, waarvan 5 of 7 jaren betrekking hebben op de uitoefening van een zwaar beroep gedurende de 10 of 15 laatste loopbaanjaren.

De leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de geldigheidsduur van de CAO.

Artikel 5

Het begrip “zwaar beroep” dat gebruikt wordt in onderhavig sectoraal akkoord, is het begrip zoals bepaald door artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 6

In het raam van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft de werknemer recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt berekend en toegekend overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en van zijn wijzigende collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 7

In de lijn van de toepassing in de staalindustrie van de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag om een correcte werking van de ondernemingen op technisch en organisatorisch vlak te waarborgen, verbinden de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen, betrokken door de toepassing van dit tijdelijk stelsel, zich ertoe om mee te werken aan de interne mutaties die het vertrek in werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk moeten maken voor de door onderhavige overeenkomst begunstigde werknemers. Ze verbinden zich er eveneens toe mee te werken aan de aanvragen tot vrijstelling van de vervangingsplicht van werknemers in het SWT-stelsel, die verantwoord worden door de wettelijke criteria.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR

Artikel 8

Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.



C.A.O.: 07/07/2023

K.B.: 21/11/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181458/CO/104

1. Inhoud:

Onderhavige overeenkomst is afgesloten om de werknemers die ontslagen worden in toepassing van de sectorale stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, afgesloten op 7 juli 2023 {stelsels 60/33/20 – 60/35 – 60/40}, de mogelijkheid te bieden in aanmerking te kunnen komen voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid, zoals ingevoerd door CAO nr. 168 van de Nationale Arbeidsraad (2023-2024).

2. Duurtijd:

Van 01/07/2023 au 31/12/2024.



230.7 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VAN 1 JULI 2023 TOT 31 DECEMBER 2024

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023
BETREFFENDE DE VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID
IN HET KADER VAN DE TIJDELIJKE STELSELS VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR, VOOR DE PERIODE
VAN 1 JULI 2023 TOT 31 DECEMBER 2024

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid.

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers/arbeiders/bedienden.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Artikel 3 - Draagwijde van de collectieve arbeidsovereenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange



loopbaan hebben.

Artikel 4 - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat :

- ze uiterlijk op 31 december 2024 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§ 2. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze :

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Artikel 5 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.



C.A.O.: 07/07/2023

K.B.: 20/12/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181376/CO/104

1. Inhoud:

Onderhavige overeenkomst is afgesloten om de werknemers die ontslagen worden in toepassing van de sectorale stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, afgesloten op 7 juli 2023 {stelsels 60/33/20 – 60/35 – 60/40}, de mogelijkheid te bieden in aanmerking te kunnen komen voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid, zoals ingevoerd door CAO nr. 169 van de Nationale Arbeidsraad (2025-2026).

2. Duurtijd:

Van 01/01/2025 tot 31/12/2026.



230.8 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VAN 1 JANUARI 2025 TOT 31 DECEMBER 2026

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023
BETREFFENDE DE VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID
IN HET KADER VAN DE TIJDELIJKE STELSELS VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR, VOOR DE PERIODE
VAN 1 JANUARI 2025 TOT 31 DECEMBER 2026

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid.

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers/arbeiders/bedienden.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vast-stelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toe-kenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werkne-mers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Artikel 3 - Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange



loopbaan hebben.

Artikel 4 - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat :

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze :

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Artikel 5 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.



300

ARBEIDSVOORWAARDEN

- 310 Klein verlet
- 315 Carensdag
- 320 Opzeggingstermijnen
- 335 Kredieturen
- 340 Tijds krediet en andere stelsels
van loopbaanvermindering
- 342-A Tijds krediet en andere stelsels
van loopbaanvermindering - 55 jaar -
Recht op onderbrekingsvergoedingen 2023-2025
- 350 Gezondheid en veiligheid



C.A.O.: 25/01/2024

Neerlegging: 25/01/2024

Registratiedatum: 01/02/2024

Registratienummer: 95194/CO/104

1. Inhoud:

Klein verlet

2. Vervanging van C.A.O.:

CAO 29/06/2009

3. Duurtijd:

Vanaf 7 juli 2023 voor onbepaalde tijd



310 KLEIN VERLET

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 JANUARI 2024 BETREFFENDE
HET BEHOUD VAN HET NORMAAL LOON VOOR AFWEZIGHEIDSDAGEN NAAR
AANLEIDING VAN BEPAALDE FAMILIEGEBEURTENISSEN, STAATSBURGERLIJKE
VERPLICHTINGEN OF BURGERLIJKE OPDRACHTEN

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal akkoord 2023-2024. Ze beoogt de coördinatie van de algemene reglementaire bepalingen inzake klein verlet, enerzijds, en van sommige bijzondere bepalingen die conventioneel werden vastgelegd in de sector, anderzijds.

Ze vervolledigt en past dus de sectorale overeenkomst van 29 juni 2009 aan voor zover deze overeenkomst niet meer in overeenstemming is met de wettelijke kaders inzake geboorteverlof, adoptieverlof en afwezigheid voor pleegzorg.

Onderhavige overeenkomst is in het bijzonder afgesloten in toepassing van:

- het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten;

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 1964, gewijzigd door het protocol van nationale overeenkomst van 7 maart 1973, tot vaststelling van de regels voor de betaling van de afwezigheden naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten aan het werkliedenpersoneel in de staalindustrie;

Ze vervangt alle bestaande sectorale regelingen van toepassing in het Paritair Comité voor de ijzernijverheid betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.



HOOFDSTUK III - REGELS BETREFFENDE HET KLEIN VERLET

Artikel 3

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten die hierna opgesomd worden, hebben de in artikel 2 bedoelde werknemers het recht om, met behoud van hun normaal loon, berekend zoals voor betaalde feestdagen, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

1. Huwelijk van de werknemer: 3 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis zich situeert of tijdens de daaropvolgende week
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, een grootvader of grootmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont: de dag van het huwelijk
3. Ondertekening door de werknemer van een wettelijk samenlevingscontract: de dag van de ondertekening
4. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind of kleinkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de werknemer, van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont: de dag van de plechtigheid
5. Geboorte van een kind van de werknemer waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat: volgens de bepalingen van artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978, zoals gewijzigd door de wet van 20 december 2020, betreffende de arbeidsovereenkomsten, 20 dagen, te kiezen door de werknemer binnen de vier maanden vanaf de bevallingsdatum, waarvan de eerste 3 dagen met behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever en de volgende dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30, §2, van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

6. Adoptieverlof

Opvang van een kind in het gezin van de werknemer, in het kader van een adoptie: 6 weken, maximaal verlengd met

- 3 weken vanaf 1 januari 2023
- 4 weken vanaf 1 januari 2025
- 5 weken vanaf 1 januari 2027

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30ter van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.



7. Afwezigheid voor pleegzorg

Het vervullen van verplichtingen en taken of om het hoofd te bieden aan situaties in verband met de pleegzorg in het gezin van de werknemer van één of meerdere personen die hem zijn toevertrouwd in het kader van deze pleegzorg : maximum 6 dagen per jaar en op voorwaarde dat ze gebruikt worden voor de gebeurtenissen bedoeld in artikel 30quater van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst het onmogelijk maakt voor de werknemer om tussen te komen voor de genoemde gebeurtenissen.

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30quater van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

8. Ouderschapsverlof voor pleegzorg

Opvang van een kind in het gezin van de werknemer, in het kader van een langdurige pleegzorg : 6 weken, maximaal verlengd met

- 3 weken vanaf 1 januari 2023
- 4 weken vanaf 1 januari 2025
- 5 weken vanaf 1 januari 2027

Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door artikel 30sexies van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

9. Overlijden van een kind van de werknemer of van een kind van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 12 dagen

De 5 eerste dagen moeten opgenomen worden tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

De 7 overblijvende dagen mogen vrij door de werknemer opgenomen worden binnen het jaar na de dag van het overlijden.

10. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer: 12 dagen

De 5 eerste dagen moeten opgenomen worden tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

De 7 overblijvende dagen mogen vrij door de werknemer opgenomen worden binnen het jaar na de dag van het overlijden.

11. Overlijden van een pleegkind van wie de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van een langdurige pleegzorg : 10 dagen

De 3 eerste dagen moeten opgenomen worden tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

De 7 overblijvende dagen mogen vrij door de werknemer opgenomen worden binnen het jaar na de dag van het overlijden.



12. Overlijden van een pleegouder van de werknemer of van zijn echtgeno(t)e of samenwonende partner, in het kader van langdurige pleegzorg op het ogenblik van overlijden: 3 dagen, op te nemen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis

13. Overlijden van een pleegkind van wie de werknemer of de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is, in het kader van een kortdurende pleegzorg op het ogenblik van overlijden: 1 dag, op te nemen op de dag van de begrafenis

Voor het overige, inzake de punten 9, 10, 11, 12 en 13 verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd in artikel 2 en 4 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 1 mei 2023.

14. Overlijden van de vader of moeder van de werknemer, van de vader of moeder van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 5 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt uiterlijk de 4de dag volgend op de dag van de begrafenis.

15. Overlijden van de stiefvader of van de stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 3 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag na de begrafenis

16. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont: 2 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis

17. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont, van de voogd van de minderjarige werknemer, van de minderjarige persoon van wie de werknemer voogd is : de dag van de begrafenis

18. Overlijden van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis

19. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) : de dag van de plechtigheid of, wanneer deze plaatsvindt op een dag waarop de werknemer normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde werkdag die de plechtigheid voorafgaat of erop volgt

20. Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsvindt: de dag van het feest of, wanneer dit plaatsvindt op een dag waarop de werknemer normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde werkdag die het feest voorafgaat of erop volgt

21. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruterings- of selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- of selectiecentrum : de nodige tijd met een maximum van 3 dagen



22. Verblijf van de gewetensbezwaarde werknemer op de administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verpleeginrichtingen, aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden: de nodige tijd met een maximum van 3 dagen

23. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd met een maximum van één dag

24. Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen

25. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd

26. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen

27. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen .

Artikel 4

Het rouwverlof mag, op verzoek van de werknemer en mits instemming van de werkgever, op een ander tijdstip opgenomen worden.

Artikel 5

Voor de toepassing van artikel 3, nrs. 2, 4, 16, 17, 19 en 20, worden de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, gelijkgesteld met de door die bepalingen geviseerde banden, op voorwaarde dat de gebeurtenis zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg waarbij het kind gedurende een onafgebroken periode van drie jaar op permanente en affectieve wijze deel heeft uitgemaakt van het pleeggezin.

Artikel 6

Voor de toepassing van onderhavige overeenkomst wordt de persoon waarmee de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikels 1475 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

HOOFDSTUK IV - VOORAFGAANDE VERWITTING EN BEWIJS

Artikel 7

Behalve in geval van overmacht geniet de werknemer slechts van het behoud van zijn normaal loon, zoals bepaald in artikel 3, voor de afwezigheidsdagen voorzien in datzelfde artikel 3 op voorwaarde dat hij er zijn werkgever of diens vertegenwoordiger vooraf van heeft verwittigd binnen een redelijke termijn.



Hij moet daarbij de precieze termijnen respecteren die eventueel in zijn onderneming vastgelegd werden.

Het bewijs van de familiegebeurtenis, van de staatsburgerlijke verplichting of van de burgerlijke opdracht ter rechtvaardiging van de afwezigheid moet geleverd worden door de werknemer. De werkgever kan eventueel een officieel document eisen.

HOOFDSTUK V - VOORWAARDE VAN DE GEWONE ACTIVITEITSDAGEN EN GEBRUIK VAN HET KLEIN VERLET

Artikel 8

Voor de toepassing van artikel 3 van onderhavige overeenkomst worden enkel beschouwd als afwezigheidsdagen die aanleiding geven tot behoud van het normaal loon, zoals bepaald in datzelfde artikel 3, de gewone activiteitsdagen waarvoor de werknemer aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest om te werken wegens één van de voorziene redenen.

Het normaal loon wordt slechts uitbetaald indien de werknemer de afwezigheidsdagen daadwerkelijk gebruikt heeft voor de doeleinden voorzien door onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK VI - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 9

Onderhavige overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2023, geregistreerd onder het nr. 181456/CO/104.

Ze treedt in werking op 7 juli 2023. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van 6 maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.



C.A.O.: 29/06/2009

K.B.: 13/06/2010

B.S.: 11/08/2010

Neerlegging: 10/07/2009

Registratiedatum: 26/10/2009

Registratienummer: 95193/CO/104

Publicatie van registratie in het B.S.: 04/11/2009

1. Inhoud:

Vergoeding van de carensdag.

2. Duurtijd:

Treedt in voege op 01/01/2009 voor onbepaalde duur.



315 CARENSDAG

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 JUNI 2009
BETREFFENDE DE UITBETALING VAN DE CARENSDAG

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van hoofdstuk 3-Sectoraal sociaal luik-, afdeling 1, van het Sectoraal Akkoord van 29 juni 2009.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III - UITBETALING VAN DE CARENSDAG

Artikel 3

In artikel 52, §1, 2de lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de carensdag gedefinieerd als de eerste werkdag van een periode van arbeidsongeschiktheid die geen veertien dagen duurt.

Wordt niet beoogd, de periode van arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte, een arbeidsongeval, of een ongeval op de weg naar of van het werk.

Artikel 4

In uitvoering van het sectoraal akkoord van 29 juni 2009 worden alle carensdagen uitbetaald vanaf 1 januari 2009. Dit stelsel is geldig voor onbepaalde duur.



HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 5

Onderhavige overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009. Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van zes maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.



K.B.: 17/08/2007

B.S.: 03/09/2007

1. Inhoud:

Opzeggingstermijnen:

Algemeen stelsel.

Brugpensioen ander dan “afvloeiingsbrugpensioen”.

(Voor de opzeggingstermijnen “afvloeiingsbrugpensioen” - zie 230(3))

In het kader van het akkoord m.b.t. de sociale programmatie 2011-2012 (zie sociale programmatie 700 Sectoraal akkoord – Afdeling 3) komen de ondertekenende partijen overeen om over te gaan tot een aanpassing van artikel 3 van het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren, namelijk de opzegtermijnen die nageleefd moeten worden om een einde te stellen aan een arbeidsovereenkomst voor arbeider (rooster 1 “Algemeen stelsel”).

2. Vorige referte:

K.B. 04/07/2005, periode van 20/07/2005 tot 02/09/2007.

3. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 03/09/2007 voor een onbepaalde duur.



320 OPZEGGINGSTERMIJNEN

KONINKLIJK BESLUIT VAN 17 AUGUSTUS 2007 TOT VASTSTELLING
VAN DE OPZEGGINGS-TERMIJNEN VOOR DE ONDERNEMINGEN DIE
ONDER DE BEVOEGDHEID VAN HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE IJZERNIJVERHEID
RESSORTEREN

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werklieden en op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid ressorteren.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de arbeiders en de arbeidsters.

Artikel 3

In afwijking van de bepalingen van artikel 59, 2de en 3de alinea van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- zeven dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en drie dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- vijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- negenenvertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- zevenenzeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en éénentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- honderdentwaalf dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;



- honderddrieëndertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijftientwintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- honderdachtenzestig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en vijftientwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die vijftientwintig jaren en meer ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Artikel 4

De opzeggingstermijnen bepaald in artikel 3 zijn niet van toepassing in geval van opzegging met het oog op brugpensioen.

In dit geval, wordt in afwijking van de bepalingen van artikel 59, 2de en 3de lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- zeven dagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- vierentachtig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die twintig jaren en meer ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Artikel 5

Artikel 4 is niet van toepassing in geval van opzegging met het oog op afvloeiingsbrugpensioen.

Onder opzegging met het oog op afvloeiingsbrugpensioen wordt verstaan de opzegging die door de werkgever wordt gegeven aan de bejaarde werklieden die onder de toepassing vallen van de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en die afgedankt worden om een overschot aan personeel in een onderneming weg te werken.

Artikel 6

De opzeggingen betekend voor de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.



Artikel 7

Het koninklijk besluit van 4 juli 2005 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren, wordt opgeheven.

Artikel 8

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 9

Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.



1. Inhoud:

Verdeling en gebruik van de kredieturen.

2. Referte:

Wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend, vervangen door het stelsel van betaald educatief verlof ingevoerd door de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

3. Duurtijd:

Inwerkingtreding op 01/09/1973 voor een onbepaalde duur.

335 KREDIETUREN

CCOLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 JANUARI 1974
BETREFFENDE HET GEBRUIK VAN DE KREDIETUREN DOOR DE ARBEIDERS

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder het Paritair Comité van de IJzer- en Staalnijverheid ressorteren en op de aldaar tewerkgestelde arbeiders.

HOOFDSTUK II - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de modaliteiten betreffende het gebruik en de verdeling van de kredieturen, in toepassing van artikel 4 van de wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie¹.

HOOFDSTUK III - VERDELING EN GEBRUIK VAN DE KREDIETUREN

Artikel 3

Wanneer de faciliteiten voorzien door de wet van 10 april 1973 worden verzekerd aan de arbeiders die van deze wet genieten, is er rekening gehouden met de vereisten welke de organisatie van de arbeid aan de ondernemingen stelt en welke voor deze ondermeer de mogelijkheid moet bieden het werk te programmeren in functie van het aantal en van de duur der afwezigheden voor kredieturen tijdens het schooljaar en een te groot aantal gelijktijdige afwezigheden in een zelfde ploeg of een zelfde dienst te vermijden.

1. De herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale maatregelen, voert in Hoofdstuk IV, Afdeling 6, de maatregelen inzake educatief verlof in, die het vorige stelsel vervangen ingevoerd bij de wet van 10 april 1973 waarbij kredieturen worden toegekend. In artikel 113, §1, voorziet de wet van 22 januari 1985 (BEV) eveneens de mogelijkheid om de planning van de afwezigheden bij CAO op te stellen, afgesloten overeenkomstig de wetgeving inzake de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze CAO kan dus van toepassing blijven en verder de organisatie en de planning van de afwezigheden in het kader van het educatief verlof blijven regelen.



Artikel 4

In het raam van de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden de gebruikswijze en de verdeling van de kredieturen bepaald in de ondernemingsraad of, daar waar geen ondernemingsraad bestaat, door een overeenkomst gesloten tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, door een overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken arbeider.

Artikel 5

De gebruikswijze en de verdeling van de kredieturen, bepaald zoals voorzien in artikel 4, zijn niet noodzakelijk gelijk voor al de begunstigden van een zelfde onderneming. Verschillende formules kunnen voorzien worden om op de best mogelijke wijze de behoeften van de begunstigden en de bedrijfsvereisten waarvan sprake in artikel 3 in overeenstemming te brengen.

Artikel 6

Ter aanvulling op de in toepassing van artikel 4 bepaalde regelen, kunnen de in de ondernemingsraad gesloten akkoorden of de tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging gesloten overeenkomsten voorzien dat de verdelingsmodaliteiten der kredieturen door een individueel akkoord geregeld worden.

In het bij vorig lid beoogd geval, kunnen deze akkoorden of overeenkomsten de wijze van onderzoek van de individuele verhalen in geval van onenigheid voorzien.

Artikel 7

Op verzoek van de arbeider, kan maximum een derde van het jaarlijks globaal krediet bewaard worden voor het voorbereiden en het afleggen van de eindejaarsexamens, en, in voorkomend geval, kan maximum een tiende van dit jaarlijks globaal krediet bewaard worden voor het voorbereiden en het afleggen van de gedeeltelijke examens in de loop van het jaar.

Artikel 8

Behalve het geval, bedoeld bij artikel 5 van de wet van 10 april 1973, wordt het jaarlijks globaal krediet, eventueel verminderd door toepassing van artikel 7, verdeeld per dagen op de kwartalen van het schooljaar in evenredigheid met het aantal cursusweken dat elk schoolkwartaal omvat.

Artikel 9

Met het oog op een eventuele tweede zittingstijd, mag de begunstigde een krediet van een tot tien dagen op de kredieturen waarvan sprake in artikel 8 bewaren. Indien hij bij de eerste zittingstijd slaagt, mag dit krediet niet meer gebruikt worden.

Artikel 10

De kredieturen mogen niet stelselmatig gebruikt worden de dag voor of na een andere verlofdag, zoals zondag, feestdag, compensatierustdag of vakantiedag.



HOOFDSTUK IV - MELDINGSTERMIJNEN

Artikel 11

Wat de verdeling van de kredieturen betreft welke voorzien is in de artikelen 7 en 8, dient de begunstigde de voorziene data van afwezigheid, zo vlug mogelijk en ten laatste op de zesde dag van het schoolkwartaal, aan de werkgever te laten kennen, behalve voor het eerste kwartaal waar de termijn is gebracht op twee weken na de eerste dag van dit kwartaal.

De data van het werkelijk gebruik van het krediet worden eenstemmig minstens veertien dagen vooraf bepaald.

Deze regelen zijn ook van toepassing in geval van gebruik van de kredieturen om de cursussen bij te wonen.

Artikel 12

In geval van gebruik van een gedeelte van de kredieturen met het oog op een eventuele tweede zittingstijd in toepassing van artikel 9, is de betrokken arbeider eraan gehouden de werkgever daarvan te verwittigen ten laatste op de eerste dag van het laatste schoolkwartaal.

HOOFDSTUK V - CONVENTIONELE REGIMES DIE VOORAF BESTONDEN

Artikel 13

Daar waar zulk onderzoek nog niet plaats heeft gehad op de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de voordelen onder de vorm van verlof of onder de vorm van financiële voordelen, voorzien bij conventionele stelsels welke bestonden voor de wet van 10 april 1973, paritair onderzocht worden op gewestelijk of lokaal vlak met inachtneming van de door deze wet ingevoerde nieuwe faciliteiten en voordelen.

HOOFDSTUK VI - VERZOENING

Artikel 14

In geval van blijvende onenigheid in de ondernemingsraad of tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zal beroep gedaan kunnen worden op de procedure voorzien in de overeenkomst van 17 februari 1965 tot vaststelling van de verzoeningsprocedure.



HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, die op 1 september 1973 in werking treedt, wordt voor een onbepaalde duur gesloten en zal kunnen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden.



C.A.O.: 29/10/2021

Neerlegging: 18/11/2021

Registratiedatum: 02/12/2021

Registratienummer: 168653/CO/104

1. Inhoud:

- Tijdskrediet met volledige opheffing van de arbeidsprestaties: duur gebracht op 51 maanden.
- Vermindering tot een halftijdse betrekking: duur gebracht op 51 maanden.
- Arbeid in ploegen/in cycli: organisatorische modaliteiten doorverwezen naar de ondernemingen.
- Drempel "werknemers ouder dan 50 jaar".

2. Vorige C.A.O.:

C.A.O. 29/06/2009: gesloten voor onbepaalde duur.

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 voor een onbepaalde duur.



HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het sectoraal akkoord van 29 oktober 2021, evenals in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103ter.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III - MODALITEITEN

AFDELING 1 - VOLLEDIGE SCHORSING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES - VERMINDERING TOT EEN HALFTIJDSE BETREKKING

Artikel 3

In uitvoering van artikel 3 van CAO nr. 103ter tot vervanging van artikel 4, §1 van CAO 103, wordt het recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking omwille van verzorging (verzorging van het kind van de werknemer jonger dan 8 jaar, verlenen van palliatieve zorg, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid van de werknemer) opgetrokken tot 51 maanden over de volledige beroepsloopbaan van de werknemer.

AFDELING 2 - 1/5DE LOOPBAANVERMINDERING

Artikel 4

Teneinde de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen en in toepassing van artikel 6, §§1 en 2 van bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 met betrekking tot de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over vijf of meer dagen, evenals de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, bepaalt een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op ondernemingsniveau de specifieke modaliteiten voor het organiseren van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, rekening houdend met de organisatorische context eigen aan de onderneming.

De ondertekenende partijen verwijzen naar de commentaar van artikel 6 van CAO 103.

AFDELING 3 - DREMPEL BETREFFENDE DE WERKNEMERS OUDER DAN 50 JAAR EN JONGER DAN 55 JAAR

Artikel 5

§1. Artikel 16, §6, alinea 1 van bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bepaalt dat: “de drempel als bedoeld in §1 en berekend volgens de in §3 vastgestelde methode, verhoogd wordt met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming”.

§2. Bovenop deze verhoogde drempel voegt de sector een bijkomende eenheid toe per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar en jonger dan 55 jaar in de onderneming, zodanig dat de totale drempel “oudere werknemers” verhoogd wordt tot twee eenheden per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar en jonger dan 55 jaar in de onderneming.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6

Onderhavige overeenkomst is van toepassing voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2021.

Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elk van de ondertekenende partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van zes maanden, per aangetekend schrijven bij de post betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, evenals aan elk van de ondertekenende partijen.



C.A.O.: 07/07/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181459/CO/104

1. Inhoud:

Tijdens de looptijd van onderhavige overeenkomst blijft de leeftijd behouden op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de of een halftijdse betrekking, met het oog op het recht op onderbrekingsvergoedingen voor de arbeiders die hun prestaties verminderen op basis van een stelsel van landingsbanen in geval van een lange beroepsloopbaan (35 jaar) als loontrekkende.

2. Duurtijd:

Van 01/07/2023 tot 31/06/2025.



TIJDSKREDIET EN ANDERE STELSELS VAN LOOPBAANVERMINDERING - 55 JAAR - RECHT OP ONDERBREKINGSVERGOEDINGEN 2023-2025

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023
BETREFFENDE DE TOETREDING TOT DE CAO NR. 170

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité.

Onder “werknemers” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5de, in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, op voorwaarde dat de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestaties :

- Hetzij 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;



- Hetzij tewerkgesteld is :

a) ofwel minstens vijf jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

b) ofwel minstens zeven jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 die algemeen verbindend verklaard werd bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Artikel 4 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvan de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.



Inhoud:

De ondertekenende partijen van het sectoraal akkoord komen overeen om, gelet op het belang van gezondheid en veiligheid in de omgeving van de staalondernemingen, de volgende tekst, aangepast overeenkomstig het resultaat van de onderhandelingen met het oog op onderhavig akkoord, in een aparte tekst afzonderlijk van het akkoord op te nemen.



Beginselverklaring

De staalondernemingen zijn specifieke arbeidsomgevingen waarin de aanwezige personen (medewerkers, onderaannemers, bezoekers, ...) blootstaan aan aanzienlijke beroepsrisico's.

De veiligheid en integriteit van elke persoon, aanwezig in de staalvestigingen, zijn dan ook van het allergrootste belang. Daartoe worden veiligheidsregels op de werkplek in de ondernemingen ingevoerd die integraal deel uitmaken van hun werking.

Gezondheid & Veiligheid en onderaanneming

Het begrip "onderaanneming" dat gebruikt wordt in dit hoofdstuk, moet begrepen worden als van toepassing zowel op onderaanneming als op "contracting".

Het begrip "werf" moet zodanig opgevat worden dat het elke situatie omvat waarin een onderneming beroep doet op een onderaannemer.

Inleiding

De gezondheid en veiligheid van alle werknemers, tewerkgesteld binnen de staalsector, zijn een hoofdbekommernis voor de ondernemingen en de representatieve werknemersorganisaties actief binnen deze sector.

Tijdens de onderhandeling van het sectoraal akkoord 2011-2012 hebben de ondertekenende partijen de wens geuit om een referentiekader, aangepast aan de staalsector, van goede praktijken inzake gezondheid & veiligheid bij beroep op onderaanneming uit te werken.

Dit kader laat toe om het Veiligheidscharter aan te passen.

Het belang van deze materie voor de sociale partners heeft de ondertekenaars gemotiveerd om hun verbintenissen om te zetten in onderhavig sectoraal akkoord.

Ten gevolge hiervan werden de volgende principes :

1. De gezondheid & veiligheid van de werknemers maken integraal deel uit van de contacten tussen de opdrachtgevers en hun onderaannemers.
2. De opdrachtgevende ondernemingen passen dit beleid toe, via concrete maatregelen, in verschillende fasen van de contacten met hun onderaannemers.
3. Deze maatregelen beogen het bereiken van volgende doelstellingen :

- a. De selectiecriteria van de onderaannemers door hun opdrachtgevers houden rekening met de wijze waarop de onderaannemers de gezondheid en veiligheid op het werk daadwerkelijk aanpakken.

Deze in aanmerkingneming wordt geconcretiseerd, meer bepaald via een systematisering van het beroep op gecertificeerde onderaanneming.

De sector erkent dat de VCA-norm (of elke gelijkwaardige norm) op toereikende wijze beantwoordt aan de kwaliteitsdoelstelling van naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid op het werk.

- b. De kennis van de regels, van de voorschriften en van de specifieke risico's met betrekking tot veiligheid bij het uitvoeren van prestaties binnen de staalondernemingen (opdrachtgevers) is een conditio sine qua non voor de toegang van de werknemers van de onderaannemers tot de geografische perimeter van de opdrachtgevende ondernemingen.

Daartoe steunt de sector de veralgemening van het systeem van het "veiligheidspaspoort" als waarborg voor deze kennis.

- c. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever mag slechts plaatsvinden mits de voorafgaande uitvoering van een effectieve werfopening die het onder meer mogelijk maakt om de risico's verbonden aan de betrokken werf te bepalen en alle noodzakelijke gegevens inzake gezondheid & veiligheid wederzijds uit te wisselen.

Het informeren van de werknemers van de onderaannemer gebeurt met alle nuttige middelen en minimum op basis van de voor deze werf opgemaakte risicoanalyse.

De opdrachtgevende ondernemingen bepalen een procedure tot veiligstelling van de installaties, alvorens elke interventie van werknemers van de onderaannemers plaatsvindt in deze installaties.

- d. De opdrachtgevers installeren meetinstrumenten voor het verifiëren van de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid bij de uitvoering van de werf.

De modaliteiten, gekoppeld aan de inwerkingstelling van deze maatregelen, zijn vastgesteld op basis van parameters gelinkt aan de specifieke kenmerken van elke werf.

- e. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever geeft aanleiding tot het uitvoeren van een effectieve sluiting van de werf die het mogelijk maakt alle gegevens te verzamelen aangaande de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid.



- f. De inlichtingen betreffende de evaluatie van de prestaties van de onderaannemers op gebied van gezondheid & veiligheid, gebundeld door de werfverantwoordelijke van de opdrachtgever bij de uitvoering van de werf en de sluiting ervan, worden overgemaakt aan alle diensten van de opdrachtgever die betrokken zijn in de selectieprocedures van de onderaanneming met het oog op het realiseren van nieuwe werven.

De opdrachtgevende ondernemingen houden rekening met al deze informatie, met het oog op de toekenning van deze nieuwe werven.

Bij een negatieve evaluatie kunnen de opdrachtgevende ondernemingen een remediëringsprocedure en/of sancties voorstellen, die kunnen gaan tot de uitsluiting van de betrokken onderaannemer.

- g. De opdrachtgevende onderneming zorgt voor een regelmatig verslag van de middelen die aangewend worden voor het verwezenlijken van bovenvermelde doelstellingen, dit ter attentie van zijn Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Op elk moment kunnen de vertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk tussenkomen wanneer een tekortkoming inzake veiligheid met potentiële gevolgen vastgesteld wordt.

- h. De ondernemingen (opdrachtgevers) begunstigen de complementariteit van de rollen van de verschillende tussenkomende partijen (lees : interne medewerkers) die betrokken zijn bij het verwezenlijken van een werf die toevertrouwd is aan een onderaannemer.

- i. De rol en de plaats van de vakbondsvertegenwoordigers in de verschillende informatie- en consultatieorganen moeten in functie van hun respectieve bevoegdheden gerespecteerd worden tijdens alle etappes van de bovengenoemde procedure.

Ze moeten betrokken worden vanaf het moment dat beroep wordt gedaan op onderaanneming/contracting en alle noodzakelijke informatie ontvangen over de gegevens met betrekking tot de onderaanneming.

De ondertekenende partijen van onderhavige verbintenis dringen in het bijzonder aan op:

- De verantwoordelijkheid van alle betrokkenen, inclusief de hiërarchische lijn;
- De rol van de preventieadviseurs/arbeidsgeneesheren;
- Het belang van de betrokkenheid van de overlegorganen bij de interventieprocessen van de onderaannemers en medecontractanten.



400

OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING

- 410 Bepaling van de inspanning ten voordele van personen
 die behoren tot de risicogroepen voor 2023-2024
- 420 Bijkomende inspanningen inzake opleiding
- 430 Minder-valide werknemers



C.A.O.: 07/07/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181375/CO/104

1. Inhoud:

Tewerkstelling en opleiding van de risicogroepen voor de periode 2023-2024.

2. Duurtijd:

Van 01/01/2023 tot 31/12/2024.



BEPALING VAN DE INSPANNING TEN VOORDELE VAN PERSONEN DIE BEHOREN TOT DE RISICOGROEPEN VOOR 2023-2024

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023

HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering

- van het sectoraal akkoord afgesloten voor de periode 2023-2024
- van de bepalingen betreffende de inspanning ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen vermeld in afdeling 1 van hoofdstuk VIII van titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I)
- van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen

en in toepassing van het koninklijk besluit van ...* tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

* Bij de opmaak van onderhavige uitvoeringsovereenkomst bestaat het koninklijk besluit nog enkel in de vorm van een ontwerp met de titel "Ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van het Afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 – uitvoering van artikel 195 §1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen."

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.



HOOFDSTUK III - MODALITEITEN

Artikel 3

In uitvoering van de hierboven vermelde bepalingen wordt de verplichting voorzien voor de werkgevers om in 2023-2024 een inspanning toe te staan ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen.

Artikel 4

Deze inspanning moet evenwaardig zijn aan 0,10% van het geheel van de lonen onderworpen aan de sociale zekerheid van het personeel onder arbeidsovereenkomst voor arbeider.

Artikel 5

In toepassing van deze overeenkomst worden alle ondernemingen van de sector verzocht om, via het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak, initiatieven te nemen ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen volgens concrete modaliteiten vast te leggen op het niveau van de ondernemingen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

Artikel 6

§1. De collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst waarvan sprake onder artikel 5 legt verplicht het begrip risicogroepen vast, door het in aanmerking nemen van, enerzijds de toepassing van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 februari 2013 dat een verplichte aanwending van 0,05% van de bijdrage voorziet voor één of meerdere risicogroepen bepaald in dit besluit en, anderzijds de in de vorige sectorale arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2013 (registratienummer 118243/CO/104) gedefinieerde categorieën, namelijk:

A. Lijst van de risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit:

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :

a) hetzij doordat een einde gesteld werd aan hun arbeidsovereenkomst mits een opzeg en de opzeggingstermijn loopt;

b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding.

Onder niet-werkenden wordt verstaan :

a) de langdurig werkzoekenden, namelijk de personen in het bezit van een werkkaart, bedoeld in



artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;

c) de werkzoekenden die laaggeschoold of zeer laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de tewerkstelling;

d) de herintreders, namelijk de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;

g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij hun overlijden;

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33%;

- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;

- de persoon met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66%;

- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkherwinning;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel

27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt verstaan onder “sector”, het geheel van werkgevers die onder hetzelfde paritair comité of hetzelfde autonoom paritair subcomité ressorteren.

B. Lijst van de risicogroepen zoals voorzien in de sectorale arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2013 (registratienummer 118243/CO/104):

“Artikel 6, B, §2 – Onder risicogroepen verstaat men onder meer de :

- werknemers en werklozen, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid, t.t.z. die geen getuigscrift lager secundair onderwijs hebben;
- werknemers en werklozen, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid, t.t.z. die geen getuigscrift hoger secundair onderwijs hebben;
- werknemers, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid en die zich moeten aanpassen aan een nieuwe functie of installatie wegens reorganisatie, herstructurering of invoering van nieuwe technologieën;
- jongeren in het deeltijds secundair onderwijs;
- langdurig werklozen ;
- oudere werklozen ;
- werklozen die deelnemen aan tewerkstellingsprojecten opgericht door de overheid ;
- leefloontrekkers. ”

Artikel 7

De collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak bepaalt eveneens de weerhouden initiatieven die gekozen werden uit de hierna als voorbeeld opgesomde actiethema's :

- verlenging van de initiatieven toegepast door de ondernemingsakkoorden voor de vorige jaren en de periode 2023-2024;
- kwalificerende of herkwalificerende opleiding van tewerkgestelde werknemers om hun beroepskennis aan te passen of bij te scholen, om zo enerzijds hun jobbehoud te verstevigen en anderzijds hun tewerkstellingskansen te verbeteren;
- elk ander initiatief dat aangepast is aan de specifieke toestand in elke onderneming.

Artikel 8

De collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst houdt noodzakelijkerwijze een verbintenis in om aan deze initiatieven een budget te besteden dat voor 2023-2024 0,10% van de jaarlijkse RSZ-loonmassa moet bedragen voor het personeel met een arbeidsovereenkomst als arbeider.



Artikel 9

De partijen verbinden zich ertoe elk jaar een evaluatieverslag en een financieel overzicht op te stellen en neer te leggen op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en dit uiterlijk tegen 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarop de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak betrekking heeft.

Artikel 10

Een exemplaar van de afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak, alsook van de bovenvermelde evaluatieverslagen en van het financieel overzicht worden overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid en aan de ondertekenende partijen van onderhavige overeenkomst.

Artikel 11

De ondertekenende partijen vragen de toelating aan de Minister van Werk om de helft van de inspanning van 0,05% voor te behouden aan initiatieven voor werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag of aan de volledig werklozen van minstens 40 jaar oud overeenkomstig de mogelijkheid opengesteld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Artikel 12

Daartoe voegen de ondertekenende partijen aan onderhavige overeenkomst, ter ondersteuning van hun aanvraag, een uitvoerige motivering toe teneinde aan te tonen dat de sector (PC 104) een sector “in moeilijkheden is waar de aanwerving grotendeels stopgezet is”.

a) Huidige cartografie van de productievestigingen in België

In 2023 zijn er tien (10) staalproducerende ondernemingen in werking in België.

De ondernemingen zijn verdeeld over 6 internationale groepen.

De sector telt eveneens twee onderzoekscentra.

De productievestigingen en onderzoekscentra zijn verspreid over het Belgisch grondgebied.

b) Huidige economische situatie en vooruitzichten

In 2022 werd de wereld overschaduwd door de oorlog in Oekraïne.

Naast het menselijke leed waren de gevolgen verstrekend : een verzwakking van de conjunctuur, een exuberante stijging van de energieprijzen, verstoorde aanvoerketens en een galopperende inflatie.

Hoewel 2022 veelbelovend begon, verslechterde de economische situatie met de maanden. Voor het eerst in vele jaren kende de wereldwijde vraag naar staal een terugval van 2,3%, vooral door een afnemende Chinese consumptie.



De marktprijzen voor staal kelderden vanaf het midden van het jaar, terwijl de energiekosten ongeziene hoogtes bereikten. De staalindustrie, zeer energie-intensief met een jaarlijks elektriciteitsverbruik van ± 4.000 GWh en een gasverbruik van ± 6.000 GWh, zag sommige productiesites noodgedwongen stilgelegd worden door exploderende energiekosten.

Hoge grondstofprijzen en CO₂-kosten zetten de winstgevendheid vanaf de tweede jaarhelft onder druk.

De import van niet-EU-staal bereikte met 29 miljoen ton in 2022 opnieuw het bijzonder hoge niveau van de voorbije jaren. Voor vlak koolstofstaal betekent dit dat 1 ton op 4 op de markt van niet-EU-origine is ; bij roestvast staal stijgt deze ratio tot 1 ton op 3. Tegelijkertijd daalt de export van EU-staal naar niet-EU-landen al jaren. In een tiental jaar is de EU dan ook geëvolueerd van een netto-exporteur van ± 15 miljoen ton afgewerkt staal naar een netto-importeur van ± 13 miljoen ton. Op een EU-jaarproductie van ongeveer 150 miljoen ton is de impact significant.

c) Evolutie van de tewerkstelling in de staalsector

De tewerkstelling in de staalsector gaat sinds meer dan 40 jaar in constant dalende lijn. Als uiterste vergelijkingspunten telde de sector in 1970 bijna 59.000 banen (arbeiders en bedienden samen) tegenover 11.500 (arbeiders en bedienden samen) einde 2022.

De grote herstructureringen tijdens de jaren '70 et '80 brachten ernstige personeelsinkrimpingen binnen de sector teweeg maar sinds een aantal jaren heeft de daling van de tewerkstelling een structureel karakter gekregen.

Sinds het optreden van de crisis in de herfst van 2008 is de gemiddelde jaarlijkse personeelsinkrimping constant gebleven. Gedurende deze periode werden talrijke jaren gekenmerkt door sterke dalingen van het personeelsbestand die overeenstemmen met herstructureringen, of zelfs met definitieve sluitingen van staalproductievestigingen.

Vanaf einde 2008 tot einde 2020 heeft de sector een verlies van ongeveer 6.200 banen opgetekend.

d) Evolutie van de aanwervingen

De crisis van 2009 heeft een aanzienlijke terugval van de aanwervingen in de sector veroorzaakt. Sinds het begin van de crisis blijven de aanwervingen beperkt tot +/- 400 personen per jaar.

Bovendien zijn de aanwervingen in eerste instantie gericht op de vervanging van werknemers die de arbeidsmarkt verlaten.

e) Leeftijdspiramide

De structuur van het personeelsbestand vertoont een zeer groot onevenwicht tussen de categorie van personen jonger dan 26 jaar en de andere categorieën, aangezien:

- een gemiddeld personeelsbestand* van 7% jongeren onder 26 jaar geteld wordt binnen de categorie arbeiders;



- een gemiddeld personeelsbestand* lager dan 2% jongeren onder 26 jaar geteld wordt binnen de categorie bedienden.

*Gemiddeld percentage voor de vijf laatste jaren op basis van de gegevens betreffende de structuur van het personeelsbestand, geput uit de opleidingsenquête.

f) Gegevens betreffende opleiding

De sector vertaalt de verbintenissen, aangegaan door de ondernemingen inzake opleiding (met inbegrip van de opleidingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen), in bepalingen die sinds talrijke jaren opgenomen worden in de sectorale akkoorden.

Traditiegetrouw voorzien het sectoraal akkoord en zijn uitvoeringsovereenkomst met betrekking tot de opleidingsinspanningen het verhogen van het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen voor de periode van het sectoraal akkoord.

Het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen blijft hoog in de sector. Het gemiddeld percentage van de vijf laatste jaren bedraagt 83,6% voor het Paritair Comité 104 en 64% voor het Paritair Comité 210.

In 2022 volgde een opgeleide arbeider gemiddeld meer dan 66 uren opleiding per jaar en een opgeleide gebaremiseerde bediende gemiddeld meer dan 27 uren opleiding per jaar.

g) Aanwending van het percentage van 0,025%

Rekening houdend met bovenvermelde elementen en meer bepaald met de socio-economische situatie van de sector, evenals met de onzekere economische vooruitzichten, bovendien rekening houdend met de structurele tewerkstellingsinkrimping en met de beperking van de aanwervingen, wensen de sociale partners het percentage van 0,025%, bestemd voor jongeren onder 26 jaar, te kunnen aanwenden ten gunste van oudere werknemers van minstens 40 jaar die tewerkgesteld zijn in de sector en bedreigd worden door ontslag.

Aanvullend benadrukken de sociale partners de noodzaak tot een oriëntering van de maatregelen bestemd voor risicogroepen teneinde de bestaande initiatieven om bepaalde werknemerscategorieën aan het werk te houden, op te nemen.

Zo hebben de ondernemingen uit de sector voorheen hun inspanningen geconcretiseerd ten gunste van de verschillende werknemers of toekomstige werknemers, vermeld in de categorieën van risicogroepen zoals bepaald tussen sociale partners op sectoraal vlak en binnen de perimeter van elke onderneming, door middel van bijna 15.000 uren opleiding.

Een grote meerderheid van deze acties werd verwezenlijkt ten bate van werknemers in dienst :

- die getroffen zijn door reorganisaties en die moeten genieten van opleidingen met het oog op een herinschakeling in de groep (waarbinnen ze tewerkgesteld zijn) en/of met het oog op het behoud van hun job ;

- wiens kwalificatie aangepast moet worden aan de noden van de onderneming teneinde hun job te



behouden ;

- die hun functie wegens medische redenen niet meer kunnen uitoefenen ;
- enz.

Bijgevolg, en onder voorbehoud van het positief antwoord van de Minister van Werk op deze aanvraag, verbinden de sociale partners zich ertoe de helft van de verplichte inspanning voor risicogroepen, hetzij 0,025%, voor te behouden voor werknemers van minstens 40 jaar oud die tewerkgesteld zijn in de sector en bedreigd worden door ontslag.

Tevens verzoeken de sociale partners, via onderhavige aanvraag, om voor de aanwending van bovenvermelde inspanning de werknemers in aanmerking te nemen van minstens 40 jaar oud, tewerkgesteld in de sector en

- a. die getroffen zijn door een reorganisatie en die moeten genieten van een bijkomende opleiding met het oog op een herinschakeling in de groep (waarbinnen ze tewerkgesteld zijn)
- b. die moeten genieten van een bijkomende opleiding teneinde hun job te behouden
- c. die hun functie wegens sociale/medische redenen niet meer kunnen uitoefenen
- d. wiens kwalificatie aangepast moet worden aan de huidige of toekomstige noden van de onderneming
- e. die geconfronteerd worden met de invoering van nieuwe technologieën.

Artikel 13

De vraag tot erkenning wordt neergelegd bij de Commissie SWT, opgericht bij de FOD Werk, gelijktijdig met de ondertekening van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR

Artikel 14

Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.



C.A.O.: 07/07/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181457/CO/104

1. Inhoud:

Bijkomende inspanningen inzake opleiding.

2. Duurtijd:

Van 01/01/2023 tot 31/12/2024.



HOOFDSTUK I - ONDERWERP

Artikel 1

Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2023-2024, afgesloten op 7 juli 2023.

Ze voert Hoofdstuk 12 van de Wet van 3 oktober 2022 uit houdende diverse arbeidsbepalingen.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III - BEPALING VAN DE BIJKOMENDE INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING

Artikel 3

De partijen nemen akte van de intrekking van het luik opleiding in de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

AFDELING 1 - INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Artikel 4

§1. Onderhavige overeenkomst erkent het individueel opleidingsrecht voor de werknemers.

§2. Dit individueel opleidingsrecht bedraagt 4 opleidingsdagen in 2023 voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

§3. Dit individueel opleidingsrecht bedraagt 5 opleidingsdagen vanaf 2024 voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.



AFDELING 2 - GROEIPAD

Artikel 5

Het groeipad bestaat uit de verhoging met één dag tussen 2023 en 2024.

Artikel 6

De 5 dagen opleiding zijn dus bereikt vanaf 2024.

AFDELING 3 - OPLEIDINGEN DIE IN AANMERKING WORDEN GENOMEN VOOR HET BEPALEN VAN HET AANTAL DAGEN OPLEIDING

Artikel 7

De opleidingen die in aanmerking worden genomen voor het bepalen van het aantal individuele opleidingsdagen, zijn de volgende soorten opleidingen :

- de formele opleidingen
- de informele opleidingen zoals beoogd in artikel 50, § 1, a) en b) van bovenvermelde wet
- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake welzijn, zoals bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

AFDELING 4 - OPVOLGING EN PARITAIRE EVALUATIE VAN DE TOEPASSING VAN DE OPLEIDINGS-INSPANNINGEN

Artikel 8

De overige modaliteiten tot concretisering van het individueel opleidingsrecht, waaronder de modaliteiten voor het omzetten van opleidingsdagen in opleidingsuren, worden verwezen naar de ondernemingen.

AFDELING 5 – VERDELING VAN DE OPLEIDINGSINSPANNINGEN EN EERLIJKE TOEGANG TOT OPLEIDING

Artikel 9

§1. De ondernemingen waken over een billijke verdeling van de opleidingsmiddelen die ze aanwenden om te voldoen aan de opleidingsnoden van alle categorieën werknemers. In de mate van het mogelijke wordt er op toegezien dat het leerproces niet onderbroken wordt.

§2. De sector beveelt de ondernemingen aan om op hun niveau te onderzoeken welke de specifieke noden zijn eigen aan bepaalde doelgroepen, zoals minder gekwalificeerde of kwetsbare werknemers, de jongeren, de oudere werknemers (45 jaar en ouder) en de allochtonen, en om opleidingsplannen



te voorzien die tegemoet komen aan deze noden.

§3. De sector benadrukt het belang van de door de overheden opengestelde opleidings-mogelijkheden voor de werknemers die tijdelijk werkloos worden wegens economische omstandigheden, om zo hun professionele competenties te kunnen verhogen, volgens de regels vastgelegd door het Beheerscomité van de RVA in zijn beslissing van 19 maart 2009.

Daartoe vraagt hij de werkgevers en de werknemers om deze opleidingsopportuniteiten te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de competenties, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

AFDELING 6 – OPMAAK VAN OPLEIDINGSPANNEN EN MEDEDELING AAN DE ONDERNEMINGS-RAAD

Artikel 10

Rekening houdend met de goedkeuring van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en in het bijzonder Hoofdstuk 9 “Opleidingsplannen”, trekken de ondertekenaars van onderhavige overeenkomst het systeem in dat vermeld werd onder punt “opleidingsplannen” zoals opgenomen in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 2021-2022 en herinneren de lokale sociale partners aan het belang van de overeenstemming van de ondernemingspraktijken aan de wettelijke vereisten.

AFDELING 7 – OPVOLGING EN PARITAIRE EVALUATIE VAN DE TOEPASSING VAN DE OPLEIDINGS-INSPANNINGEN

Artikel 11

§1. De sector doet de 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 2de kwartaal opgestart wordt. Deze enquête wordt meegedeeld en geanalyseerd op sectoraal vlak volgens de gedefinieerde criteria (genus, leeftijd, nationaliteit, schoolopleiding).

§2. 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.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR

Artikel 8

Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.



C.A.O.: 14/05/1971 (nr. 644/C0/104), gewijzigd door C.A.O. 22/11/1990

1. Inhoud:

Overplaatsing naar andere werkpost - Werknemers ongeschikt omwille van medische redenen.

Uitkeringen voor overplaatsing naar andere werkpost.

Stelsel ongeschikte werknemers ouder dan 60 jaar.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/05/1971 voor een onbepaalde duur.



430

MINDER-VALIDE WERKNEMERS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 14 MEI 1971 GEWIJZIGD
DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 NOVEMBER 1990
BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING VAN MINDER-VALIDE WERKNEMERS
OF VAN WERKNEMERS DIE OM GENEESKUNDIGE REDENEN ERTOE GEBRACHT
WORDEN VAN FUNCTIE TE VERANDEREN

Na de problemen die de tewerkstelling van de minder-valide werknemers in de ondernemingen van deze industrie doet rijzen samen onderzocht te hebben, stellen de beroepsorganisaties van de werkgevers en de vakverenigingen van de staalnijverheid vast, dat de aandacht die aan de in hun gezondheid getroffen werknemers geschonken wordt, in belangrijke mate bijdraagt tot het behoud of het tot stand komen van een klimaat dat gunstig is voor een goede werking van de onderneming en voor de ontplooiing van de werknemers.

Ze zijn het bijgevolg eens geworden over de bepalingen van deze overeenkomst, die achtereenvolgens betrekking hebben op het opnieuw tewerkstellen van de minder-valide werknemers, op de vergoedingen ten gunste van zekere categorieën werknemers die er om geneeskundige redenen toe gebracht worden van functie te veranderen, alsmede op de hulp aan de minder-valide werknemers van meer dan 60 jaar.

HOOFDSTUK I - HET OPNIEUW TEWERKSTELLEN VAN DE MINDER-VALIDE WERKNEMERS

Overwegende dat het voornaamste doel van elk beleid ten gunste van de minder-valide werknemers erin moet bestaan ze opnieuw tewerk te stellen, aangezien de beroepsintegratie en het eruit voortvloeiend gevoel van sociaal nut het best bijdraagt tot het bewaren van het menselijk evenwicht;

Overwegende dat dit doel van herinschakeling in het beroepsleven slechts bereikt kan worden met behulp van georganiseerde en solidaire inspanningen van de arbeidsgemeenschap in haar geheel;

Overwegende dat het opnieuw tewerkstellen en later eventueel de vooruitgang in het beroepsleven anderzijds vergemakkelijkt kunnen worden door beroep te doen op de verschillende herscholings- en omscholingsmogelijkheden die door de overheid georganiseerd of gefinancierd worden, of nog door beroep te doen op interne mogelijkheden in de onderneming;

Overwegende dat de productiviteitseisen en de conjunctuuronzekerheden het niet mogelijk maken een absolute zekerheid van tewerkstelling uitsluitend ten gunste van de minder-valide werknemers in te stellen, de ondernemingsdiensten doeltreffend kunnen bijdragen tot het herplaatsen van de minder-validen in een andere onderneming na de mogelijkheden van een nieuwe tewerkstelling in de onderneming zelf vooral te hebben uitgeput;

wordt tot volgende bepalingen besloten:



Artikel 1

In samenwerking met de syndicale afvaardigingen en met de medewerking van de geneeskundige dienst zullen de directies van de ondernemingen aandachtig de gevallen onderzoeken van de werknemers die door een beslissing van de arbeidsgeneesheer definitief ongeschikt verklaard zijn voor de werkpost die ze bekleden, alsmede van de werknemers die van de arbeidsgeneesheer de raad kregen definitief van functie te veranderen.

Dit onderzoek zal ertoe strekken voor deze werknemers een met hun gezondheidstoestand en hun huidige beroepsbekwaamheden overeenstemmende betrekking te zoeken of eventueel te ontwikkelen door middel van de bijkomende maatregelen, vermeld in Artikel 4.

Artikel 2

Dezelfde inspanningen tot herklassering zullen ontwikkeld worden ten gunste van:

- de werknemers die het slachtoffer werden van een arbeidsongeval of van een ongeval op weg naar of van het werk;
- de werknemers die het slachtoffer werden van een erkende beroepsziekte (op basis van de geldende reglementering tot bepaling van de lijst van beroepsziekten die aanleiding geven tot schadeloosstelling) en die minstens vijf jaar effectieve activiteit, ononderbroken of niet, in de staalsector verricht hebben;
- de werknemers met een activiteit, gelijkwaardig met vijftien jaar effectieve al dan niet ononderbroken prestaties, in de staalsector en die dermate in hun gezondheidstoestand getroffen zijn dat een verandering van werkpost aangeraden is op grond van omstandige geneeskundige vaststellingen, bevestigd door het gelijkkluidend advies van de arbeidsgeneesheer of, in geval van betwisting, door een paritair aangeduide deskundige geneesheer die in laatste aanleg zal beslissen.

Commentaar van de partijen

De in Artikel 2 (2de en 3de streepjes) geëiste anciënniteitsvoorwaarde opdat de herklasseringsinspanningen vervuld zouden worden voor de werknemers die hetzij het slachtoffer werden van een erkende beroepsziekte, hetzij waarvoor de functieverandering aangeraden is om overeenkomstige geneeskundige redenen, moet het toepassingsprincipe voor deze situaties blijven. Het wordt de ondernemingsleiding echter aangeraden een zekere versoepeling van deze voorwaarde te voorzien voor specifieke, uiterst belangwekkende situaties.

Artikel 3

§1. De uitvoering van het beleid inzake het opnieuw tewerkstellen van de minder-valide werknemers zal op de meest doeltreffende wijze op het vlak van de onderneming of minstens op dit van de technische bedrijfseenheid geschieden. Te dien einde, en in de mate van het mogelijke zal paritair op dit vlak een centraal inventaris opgemaakt worden van de werkposten die in aanmerking kunnen komen voor deze werknemers en geklasseerd volgens de specifieke handicap welke met het vervullen ervan verenigbaar zijn.



Geleidelijk zal aldus door een gemeenschappelijke actie van de ondernemingsleiding en van de syndicale afvaardiging een samenhangend beleid uitgewerkt worden waarbij een dynamische verdeling van de beschikbare posten naargelang de lichamelijke en beroepsgeschiktheden van iedereen verzekerd wordt.

De bij artikelen 1 en 2 beoogde werknemers zal bij voorrang het recht toegekend worden om de aldus geïnventariseerde posten te bekleden. Indien nodig zullen dus de valide werknemers die deze posten bekleden moeten aanvaarden verplaatst te worden naar een andere functie, die van dezelfde waarde is, wat het loon betreft.

§2. Elke staalonderneming of technische bedrijfseenheid zal jaarlijks, in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, tot een evaluatie overgaan en eventueel bijkomende maatregelen, aangepast aan het doel van herscholing en van herinschakeling in het beroepsleven van de in deze overeenkomst bedoelde werknemers, zoeken.

§3. Bij gebrek aan methodes en procedures die dienaangaande bestaan of eventueel indien er zich ernstige problemen voordoen betreffende hun toepassing, zullen de directie en de werknemersvertegenwoordigers gezamenlijk tot een akkoord komen over de meest geschikte methodes en procedures voor de inwerkingstelling van het beleid tot het opnieuw tewerkstellen, bedoeld in §1, en voor de in §2 beoogde evaluatie.

§4. De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties van deze overeenkomst zullen hun respectieve leden systematisch op de hoogte brengen van de wettelijke en conventionele bepalingen die de toepassing van onderhavig hoofdstuk kunnen vergemakkelijken.

Artikel 4

§1. Met het oog op het verbeteren van de mogelijkheden tot herinschakeling van de minder-valide werknemers in het beroepsleven, zullen de ondernemingsdirecties hun herscholing in de hand werken door beroep te doen op opleidingen, die georganiseerd of gefinancierd worden door de overheid, of die opgestart worden in de onderneming zelf. Daarbij wordt rekening gehouden met de bekwaamheden en de vaardigheden van de betrokkenen en met de tewerkstellingsmogelijkheden in de onderneming. De arbeidspost en de individuele arbeidsomstandigheden zullen eventueel gewijzigd kunnen worden maar in de mate dat deze verenigbaar zijn met een efficiënte arbeidsorganisatie en economisch aanvaardbaar blijven.

§2. De syndicale organisaties en afvaardigingen zullen de werknemers er krachtig toe aanmoedigen deze inspanning tot herscholing te leveren en, waar zulks gerechtvaardigd schijnt, te aanvaarden dat de reclassering ondergeschikt gemaakt wordt aan een voorafgaandelijke omscholing die in overeenstemming is met de mogelijkheden van de minder-valide werknemer.

Artikel 5

Indien het niet mogelijk blijkt in de onderneming, bij toepassing van de artikelen 1 tot en met 4, hetzij een vacante werkpost te vinden die in aanmerking kan komen voor een minder-valide werknemer, hetzij zulke werkpost vrij te maken door de verplaatsing van de titularis, zullen de directies van de ondernemingen de betrokken werknemers helpen bij het zoeken van een nieuwe betrekking in een andere onderneming.



Artikel 6

De bepalingen van onderhavig hoofdstuk mogen geenszins afbreuk doen aan de relevante dwingende wettelijke bepalingen of aan de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de ondernemingen.

HOOFDSTUK II - VERGOEDINGEN TEN GUNSTE VAN ZEKERE CATEGORIEËN MINDER-VALIDE WERKNEMERS DIE ERTOE GEBRACHT WORDEN VAN FUNCTIE TE VERANDEREN

Overwegende dat zelfs indien hij opnieuw een werkpost vindt die met zijn lichamelijke en beroepsgeschiktheden overeenstemt de minder-valide werknemer moeilijkheden kan ondervinden om zich aan te passen aan een verlaagd inkomen, vooral wanneer de verandering van functie om geneeskundige redenen onmiddellijk moet gebeuren zonder dat de werknemer de gelegenheid heeft zich psychologisch of materieel op deze nieuwe situatie voor te bereiden;

Overwegende dat dit geval zich in het bijzonder kan voordoen in het raam van de toepassing van het koninklijk besluit van 16 april 1965 tot oprichting van arbeidsgeneeskundige diensten;

Overwegende dat het in het belang zelf van de werknemers wenselijk is een normale toepassing van de reglementering op de arbeidsgeneeskunde te verzekeren waarbij evenwel hun persoonlijkheid en hun beroepsbetrachtingen geëerbiedigd dienen te worden;

Overwegende dat het in dezelfde geest past de taak van de arbeidsgeneesheer niet systematisch te beperken tot de verplichtingen die de wet hem oplegt;

Overwegende dat de billijkheid insluit dat de maatregelen strekkende tot verzachting van de sociale gevolgen van de vermindering van de lichamelijke geschiktheden behoorlijk rekening dienen te houden met de verschillende kenmerken van elk afzonderlijk geval;

Overwegende dat het bij het vaststellen van de maatregelen tot bevordering van de reclassering van de minder-validen en tot het geleidelijk aanpassen aan hun nieuwe toestand past de motiveringen en stimulansen van de individuele inspanning, die ten grondslag liggen aan het systeem van beloning en van personeelsleiding in zijn geheel, niet uit het oog te verliezen;

wordt tot volgende bepalingen besloten:

SECTIE 1 - WERKNEMERS DIE ALS GEVOLG VAN DE BIJ KONINKLIJK BESLUIT VAN 16 APRIL 1965 VERPLICHTE ARBEIDSGENEESKUNDIGE ONDERZOEKEN ERTOE GEBRACHT WORDEN VAN WERKPOST TE VERANDEREN

Artikel 7

Ten einde het de werknemers die onderworpen zijn aan de bij koninklijk besluit van 16 april 1965 (1) verplichte arbeidsgeneeskundige onderzoeken en voor dewelke de geneesheer hetzij een beslissing van definitieve ongeschiktheid voor de beklede functie genomen, hetzij een definitieve verandering



van functie aangeraden heeft, mogelijk te maken zich aan hun nieuwe toestand aan te passen, zal de onderneming aan deze werknemers in de voorwaarden vastgesteld bij de artikelen 10 en 11, een vergoeding toekennen die gelijk is aan het verschil tussen het referteloon van de vroegere functie, zoals bepaald bij artikel 8, en het loon dat overeenstemt met de achtereenvolgens uitgeoefende nieuwe functie(s) en dat overeenkomstig artikel 9 bepaald wordt.

Artikel 8

§1. Het referteloon waarvan sprake in artikel 7 zal vastgesteld worden op het gemiddelde van de gedurende de twaalf maanden vóór de verandering van functie uitgekeerde bruto uurlonen, verminderd met de voordelen die een specifieke bezoldiging voor bijzondere nadelen uitmaken, zoals namelijk het werken op zon- of feestdagen, de overuren, het ploegwerk.

§2. Het zo bekomen gemiddelde zal aangepast worden op de laatste dag van het uitoefenen van de vroegere functie, rekening houdend met de conventionele verhogingen van algemene aard die gedurende de in de vorige paragraaf beoogde periode van twaalf maanden toegekend werden die slechts gedeeltelijk dit gemiddelde zouden beïnvloed hebben. Het zo aangepast referteloon is voorgoed vastgesteld en zal geen verdere verandering ondergaan.

Artikel 9

Het loon van de nieuwe functie zal na elke betalingsperiode bepaald worden op grond van het gemiddelde van de gedurende deze periode verdiende bruto uurlonen, verminderd met de bij artikel 8, §1 beoogde voordelen.

Artikel 10

§1. De bij artikel 7 voorziene vergoeding zal niet of niet meer verschuldigd zijn, indien het verschil tussen het referteloon en het loon van de nieuwe functie minder dan 3% van het referteloon bedraagt.

§2. Na zes maanden te rekenen vanaf de door de arbeidsgeneesheer besloten of aangeraden eerste verandering van functie, zal het verschil tussen het referteloon en het loon van de nieuwe functie, volgens hetwelk de bij artikel 7 voorziene vergoeding berekend wordt, tot 25 F per uur beperkt worden.

§3. De vergoeding zal niet of niet meer verschuldigd zijn, indien de betrokken werknemer een nieuwe betrekking weigert, welke haar localisatie binnen de technische bedrijfseenheid ook mag zijn, wanneer deze betrekking als passend met zijn gezondheidstoestand erkend wordt door de arbeidsgeneesheer of, in geval van betwisting, door een paritair aangeduide deskundige geneesheer, die in laatste aanleg zal beslissen.

Artikel 11

De bij artikel 7 beoogde vergoeding zal verminderd worden met de uitkeringen, renten, toelagen of schadeloosstellingen waarvan de werknemer eventueel geniet, uit hoofde van de handicap die aan de basis ligt van het advies van de arbeidsgeneesheer dat de verandering van functie voor gevolg had.



Het toekennen van de vergoeding zal eventueel ondergeschikt gemaakt worden aan de door de uitbetalingsinstelling voor eensluidend verklaarde aangifte van het bedrag van deze uitkeringen, renten, toelagen of schadeloosstellingen.

SECTIE 2 - WERKNEMERS DIE ALS GEVOLG VAN NIET BIJ KONINKLIJK BESLUIT VAN 16 APRIL 1965 VERPLICHTE ARBEIDSGENEESKUNDIGE ONDERZOEKEN ERTOE GEBRACHT WORDEN VAN WERKPOST TE VERANDEREN

Artikel 12

De werknemers aan wie de arbeidsgeneesheer aangeraden zal hebben van functie te veranderen op grond van onderzoeken die niet verplicht zijn krachtens het koninklijk besluit van 16 april 1965, maar die gedaan werden op voorstel van het comité voor veiligheid en hygiëne of door de werknemer gevraagd werden, zullen van een overeenkomstig de artikelen 13 en 14 berekende vergoeding genieten.

De uitgaven die uit het toekennen van deze vergoeding voortvloeien zullen aangerekend worden op de bestaande of, indien zulks niet het geval is, met de bijdrage van de werknemers op te richten fondsen of onderlinge hulpkassen.

Artikel 13

§1. De bij vorig artikel beoogde vergoeding wordt bepaald, zoals voorzien bij artikel 14, volgens het verschil tussen het referteloon voor de vroegere functie en het loon dat overeenstemt met de nieuwe functie(s); dit verschil wordt overeenkomstig de artikelen 8 en 9 vastgesteld.

§2. De bepalingen van artikel 10, §1 en 3 en van artikel 11 zullen van toepassing zijn op de in deze afdeling voorziene vergoeding.

Artikel 14

§1. Deze vergoeding zal gelijk zijn

a) voor de werknemers met minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming, aan 100%, 75%, 50% en 25% van het overeenkomstig artikel 13, §1 vastgesteld verschil, respectievelijk gedurende 2, 6, 8 en 8 maanden;

b) voor de werknemers met tien tot minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming, aan 100%, 75%, 50% en 25% van dit verschil, respectievelijk gedurende 4, 8, 10 en 10 maanden;

c) voor de werknemers met twintig jaar of meer anciënniteit in de onderneming, aan 100%, 75%, 50% en 25% van dit verschil, respectievelijk gedurende 6, 10, 10 en 10 maanden.

§2. Onder de bij littera a), b) en c) van §1 beoogde perioden worden kalendermaanden verstaan; ze volgen op elkaar zonder onderbreking om welke reden ook.

De eerste van deze perioden vangt aan op de eerste van de kalendermaand die op de door de arbeidsgeneesheer aangeraden eerste verandering van functie volgt.



HOOFDSTUK III - HULP AAN DE BEJAARDE MINDER-VALIDE WERKNEMERS

Overwegende dat het past de maatregelen ten gunste van de in hun gezondheid getroffen werknemers aan te vullen met bijzondere maatregelen die voor doel hebben hulp te verlenen aan de werknemers van meer dan 60 jaar die in zulke mate gehandicapt zijn dat hun reclassering in de onderneming onmogelijk blijkt, en die gedurende lange jaren de onderneming trouw gediend hebben in een zwaar en ongezond beroep;

Overwegende dat die maatregelen niet als gevolg mogen hebben het staken van de beroepswerkzaamheden vóór de normale leeftijd van het pensioen te veralgemenen;

wordt tot volgende bepalingen besloten:

Artikel 15

§1. Aan minder-valide werknemers, die minstens 60 jaar oud en gezinshoofd zijn volgens de reglementering inzake werkloosheid, welke de ondernemingen genoopt zouden zijn te ontslaan in de voorwaarden bepaald bij artikel 16, zal volgens de hierna uitgestippelde modaliteiten een globaal inkomen gewaarborgd worden, dat voor een anciënniteit gaande van 20 tot minder dan 25 jaren 73% en voor een anciënniteit van meer dan 25 jaren 75% van de normale brutobezoldiging begrensd op 17.400 F per maand of 696 F per dag zal bedragen. Deze grens, die geldt per 31 december 1973, zal aangepast worden volgens de veranderingen van het indexcijfer der consumptieprijzen bij toepassing van de regels bepaald door de wet van 2 augustus 1971 wat betreft de grensbedragen van de sociale zekerheid.

De hierboven aangehaalde percentages gelden niet voor de bezoldiging der werknemers die geen gezinshoofden zijn volgens de reglementering inzake werkloosheid; voor deze werknemers zal de door de bedrijven, volgens de hierna komende §2, verleende hulp in absolute waarde gelijk zijn aan de bedragen uitgekeerd aan werknemersgezinshoofden welke dezelfde voorwaarden vervullen.

§2. Bij toepassing van §1, zal de onderneming aan de betrokken werknemers een dagelijks steunbedrag toekennen dat gelijk is aan het verschil tussen de hierboven aangehaalde percentages van de normale brutobezoldiging en een som van gelijke waarde als de wettelijke werkloosheidsuitkering die, berekend volgens de reglementering inzake werkloosheid, verleend wordt aan de werknemersgezinshoofden.

Zoals in deze laatste reglementering dient, voor de toepassing van onderhavig artikel, onder de normale brutobezoldiging de normale bezoldiging te worden verstaan welke de werknemer krachtens de wetgeving betreffende de feestdagen zou genieten, indien de eerste op de beëindiging van het arbeidscontract volgende dag een wettelijke feestdag was en indien beschouwd zou worden dat de voorwaarden om er aanspraak op te maken vervuld zouden zijn.

Het dagelijks steunbedrag zal verleend worden voor de dagen bepaald door de reglementering inzake werkloosheid.

§3. Bij de huidige uitkeringspercentages der wettelijke werkloosheidsverzekering, kan het door de ondernemingen bij toepassing van de §§1 en 2 uitgekeerde maandelijks steunbedrag niet minder dan 2.250 F bedragen.



Indien de percentages van de uitkeringen der wettelijke werkloosheidsverzekering een wijziging zouden ondergaan, zullen alleen de bepalingen van de hiervoor aangehaalde §§1 en 2 toegepast worden.

§4. De bij de vorige paragrafen bedoelde steun zal aan de minder-valide bejaarde werknemers tot hun 65 jaar of tot hun overlijden indien zij die leeftijd niet bereiken, uitgekeerd worden.

De steun zal niet gecumuleerd mogen worden met de voordelen voortvloeiend uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1969 betreffende de toekenning van een bijkomende werkloosheidsuitkering aan werknemers die tussen 60 en 65 jaar oud zijn en ontslagen werden in het raam van een rationaliseringsmaatregel of als gevolg van de sluiting van een bedrijf, evenmin als met de voordelen die voor dezelfde omstandigheden op lokaal of gewestelijk vlak vastgesteld zijn.

Artikel 16

De toekenning van de bij §1 van vorig artikel voorziene hulp zal ondergeschikt gemaakt worden aan de volgende voorwaarden:

a) de werknemer moet een vermindering van zijn lichamelijke of geestelijke geschiktheden van ten minste 30% ondergaan hebben, vastgesteld door de arbeidsgeneesheer of, in geval van betwisting, door een paritair aangeduide deskundige geneesheer, die in laatste aanleg zal beslissen;

b) de afdanking moet het gevolg zijn van de onmogelijkheid de werknemer een geschikte nieuwe betrekking in de onderneming, volgens de in hoofdstuk II voorziene modaliteiten, te geven, met dien verstande dat de werknemer geen nieuwe betrekking mag weigeren, die als passend met zijn gezondheidstoestand erkend wordt door de arbeidsgeneesheer of, in geval van betwisting, door een paritair aangeduide deskundige geneesheer, die in laatste aanleg zal beslissen;

c) de werknemer moet het bewijs leveren van een anciënniteit van twintig jaar in de onderneming, wanneer het gaat om een werknemer die ongeschikt verklaard wordt door de arbeidsgeneesheer na een wettelijk verplicht onderzoek, of van twintig jaar in de onderneming en in één of meerdere functies die paritair erkend zijn als zwaar en ongezond, wanneer het om een andere minder-valide werknemer gaat;

d) de werknemer moet ten minste 100 dagen gewerkt hebben gedurende de negen maanden die de afdanking voorafgaan.

Artikel 17

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen niet van toepassing zijn in de ondernemingen waar, krachtens lokale of gewestelijke overeenkomsten, aan de bejaarde minder-valide werknemers in geval van afdanking voordelen toegekend worden, die in totaal gunstiger zijn.



HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 18

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder het N.P.C.IJ. ressorteren en op de aldaar tewerkgestelde arbeiders.

Artikel 19

Deze overeenkomst, die op 1 mei 1971 in werking treedt en slechts van toepassing is op de gevallen die zich vanaf die datum zouden voordoen, wordt voor een onbepaalde termijn afgesloten en zal kunnen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden.

Onverminderd de toepassing van artikel 17 vernietigt en vervangt ze alle op lokaal of gewestelijk vlak bestaande overeenkomsten of gebruiken over dezelfde aangelegenheid.



500

SOCIAAL OVERLEG

- 510 Syndicale afvaardiging
- 520 Vakbondsvorming
- 540 Verzoening
- 550 Syndicale waarborgen
- 560 Ondernemingsraden
- 570 Prestaties van algemeen belang in vreedstijd



C.A.O.: 24/07/1974 (nr. 3033/CO/104)

1. Inhoud:

Statuut van de syndicale afvaardiging.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/01/1975 voor een onbepaalde duur.



510 SYNDICALE AFVAARDIGING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 JULI 1974 HOUDENDE
STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING VAN HET ARBEIDERSPERSONEEL
IN DE IJZER- EN STAALONDERNEMINGEN, OVEREENKOMSTIG DE OP 24 MEI 1971
IN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD GESLOTEN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

HOOFDSTUK I - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze overeenkomst regelt het statuut van de syndicale afvaardiging van het arbeiderspersoneel in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren.

De ondertekenende organisaties gaan de verbintenis aan alle bepalingen van onderhavige overeenkomst alsmede de in toepassing ervan gesloten gewestelijke of lokale overeenkomsten, door al de te hunner beschikking staande middelen te doen toepassen en eerbiedigen.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

De ondernemingsleiders eerbiedigen de waardigheid der werknemers, behandelen hen met rechtvaardigheid en verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming in de zin van deze overeenkomst direct noch indirect te hinderen.

Inzonderheid oefenen de ondernemingshoofden geen enkele druk uit op het personeel om te verhinderen dat het tot een vakorganisatie zou toetreden en kennen ze aan de niet-aangesloten arbeiders geen andere voorrechten toe dan aan de aangesloten arbeiders.

Artikel 3

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij spannen zich in om hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De ondertekenende vakorganisaties van werknemers, alsmede de syndicale afgevaardigden, gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen in de ondernemingen zowel in hun propaganda als in hun actie, de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken na te leven en deze geest door de werknemers in het algemeen te doen delen.



Artikel 4

De ondernemingshoofden en hun aangestelden, enerzijds, en de syndicale afgevaardigden, anderzijds, geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de ondernemingen.

Dezelfde personen leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na; ze bundelen hun inspanningen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 5

De ondernemingshoofden erkennen dat het arbeiderspersoneel bij hen vertegenwoordigd wordt door een syndicale afvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder het personeel van de onderneming.

HOOFDSTUK III - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN VAN HET PERSONEEL

Artikel 6

In de bij Artikel 1 beoogde ondernemingen wordt een syndicale afvaardiging van het arbeiderspersoneel ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meerdere werknemersorganisaties, die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom verzoeken.

De afvaardiging bestaat uit een gelijk aantal effectieve afgevaardigden en plaatsvervangende afgevaardigden.

Artikel 7

Voor de toepassing van de artikelen 8 en 35, dient er, onder ingeschreven arbeiders, al de arbeiders welke aan de onderneming door een arbeidscontract gebonden zijn, verstaan te worden, na aftrek van degenen die sedert tenminste zes maanden afwezig zijn, tenzij de afwezigheid aan de normale militaire dienst of aan een ongeschiktheid tengevolge van een arbeidsongeval te wijten is.

Artikel 8

Het aantal effectieve afgevaardigden wordt vastgesteld naar rato van het aantal ingeschreven arbeiders, zoals volgt:

minder dan 75	ingeschr. arbeiders:	2 effectieve afgevaardigden
van 75 tot 124	ingeschr. arbeiders:	3 effectieve afgevaardigden
van 125 tot 249	ingeschr. arbeiders:	4 effectieve afgevaardigden
van 250 tot 499	ingeschr. arbeiders:	5 effectieve afgevaardigden
van 500 tot 749	ingeschr. arbeiders:	6 effectieve afgevaardigden
van 750 tot 999	ingeschr. arbeiders:	7 effectieve afgevaardigden



van 1.000 tot 1.249	ingeschr. arbeiders:	8 effectieve afgevaardigden
van 1.250 tot 1.499	ingeschr. arbeiders:	9 effectieve afgevaardigden
van 1.500 tot 1.999	ingeschr. arbeiders:	10 effectieve afgevaardigden
van 2.000 tot 2.499	ingeschr. arbeiders:	11 effectieve afgevaardigden
van 2.500 tot 2.999	ingeschr. arbeiders:	12 effectieve afgevaardigden
van 3.000 tot 3.499	ingeschr. arbeiders:	13 effectieve afgevaardigden
van 3.500 tot 3.999	ingeschr. arbeiders:	14 effectieve afgevaardigden
van 4.000 tot 4.499	ingeschr. arbeiders:	15 effectieve afgevaardigden
van 4.500 tot 4.999	ingeschr. arbeiders:	16 effectieve afgevaardigden
van 5.000 tot 5.499	ingeschr. arbeiders:	17 effectieve afgevaardigden
van 5.500 tot 5.999	ingeschr. arbeiders:	18 effectieve afgevaardigden
van 6.000 tot 6.499	ingeschr. arbeiders:	19 effectieve afgevaardigden
van 6.500 tot 6.999	ingeschr. arbeiders:	20 effectieve afgevaardigden
van 7.000 tot 7.499	ingeschr. arbeiders:	21 effectieve afgevaardigden
van 7.500 tot 7.999	ingeschr. arbeiders:	22 effectieve afgevaardigden
van 8.000 en meer	ingeschr. arbeiders:	23 effectieve afgevaardigden

Onder onderneming dient de technische bedrijfseenheid waar een eigen ondernemingsraad bestaat, verstaan te worden. Wegens historische of geografische

omstandigheden mag van deze regel afgeweken worden in overleg tussen het betrokken ondernemingshoofd en de in de ondernemingsraad vertegenwoordigde vakorganisaties. In dit geval mag het bevoegdheidsgebied van de syndicale afvaardiging niet breder zijn dan dit van de ondernemingsraad en mag deze afwijking niet als gevolg hebben dat het totaal aantal afgevaardigden, bepaald volgens de regel van de technische bedrijfseenheid, overschreden wordt.

Het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld in functie van het aantal in de technische bedrijfseenheid ingeschreven arbeiders, opgenomen op het einde van de eerste maand van het kalenderkwartaal dat vóór het kwartaal komt gedurende hetwelk de oprichting of de hernieuwing van de syndicale afvaardiging plaats heeft.

Wanneer echter, ingeval van benoeming van de afgevaardigden door middel van verkiezingen, het tijdstip van de oprichting of van de hernieuwing van de syndicale afvaardiging met het tijdstip van de sociale verkiezingen samenvalt, wordt het aantal afgevaardigden vastgesteld in functie van het aantal arbeiders die ingeschreven zijn op de dag van aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen bekendgemaakt wordt, overeenkomstig de regeling betreffende de ondernemingsraad.



In beide gevallen blijft het zo vastgestelde aantal gedurende de hele duur van het mandaat van de afvaardiging onveranderd, tenzij het aantal ingeschreven arbeiders toeneemt of vermindert met meer dan 25%. In dit geval kan tot de oprichting van een nieuwe syndicale afvaardiging worden overgegaan na raadpleging van de partijen.

Artikel 9

Wegens de belangrijkheid en de ingewikkelde structuur van sommige technische bedrijfseenheden, kan tussen het ondernemingshoofd of de op gewestelijk vlak verenigde ondernemingshoofden en de betrokken vakorganisaties overeengekomen worden:

- 1) hetzij het aantal afgevaardigden op redelijke wijze te vermeerderen;
- 2) hetzij ambtsbevoegdheden aan eventuele sectorafgevaardigden toe te ver trouwen die verplicht bij voorrang onder de plaatsvervangende afgevaardigden gekozen worden.

Artikel 10

De overeenkomstig artikel 8 opgerichte syndicale afvaardiging draagt de naam van syndicale afvaardiging of van syndicale afdelingsafvaardiging, naargelang de maatschappij al dan niet verscheidene technische bedrijfseenheden of gelijkgestelde afdelingen in dezelfde streek omvat.

Artikel 11

De afgevaardigden duiden in eigen rangen, naargelang het geval, een voorzitter van afvaardiging of een afdelingsverantwoordelijke aan, alsmede enkele afgevaardigden die met de voorzitter of de afdelingsverantwoordelijke de beperkte afvaardiging of beperkte afdelingsafvaardiging vormen. Deze aanduiding geschiedt overeenkomstig de in volgend lid vastgesteld regelen.

Het aantal afgevaardigden die deel uitmaken van de beperkte afvaardiging of van de beperkte afdelingsafvaardiging wordt vastgesteld na overleg tussen het ondernemingshoofd en de betrokken vakorganisaties. Al de in de voltallige afvaardiging vertegenwoordigde vakorganisaties hebben tenminste één zetel in de beperkte afvaardiging, voor zover door de toepassing van de evenredige regel de eenheid bereikt wordt.

Artikel 12

In de maatschappijen die verscheidene technische bedrijfseenheden of gelijkgestelde afdelingen in dezelfde streek tellen, worden de oprichting, de samenstelling en de bevoegdheid van beperkte afvaardigingen welke van verscheidene of van al de afdelingsafvaardigingen uitgaan, geregeld in overleg tussen het ondernemingshoofd en de betrokken vakorganisaties.

Artikel 13

Om de functies van effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde te kunnen waarnemen, moeten de leden van het arbeiderspersoneel van om het even welke nationaliteit aan volgende voorwaarden voldoen op de datum van de verkiezingen of van de aanduiding:



- 1) de in artikel 20 voorziene voorwaarden inzake kiesbaarheid vervullen;
- 2) tenminste 21 jaar oud zijn;
- 3) tenminste één jaar effectief in de onderneming hebben gewerkt;
- 4) de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt hebben;
- 5) niet deel uitmaken van het leidinggevend personeel.

Artikel 14

De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden worden benoemd hetzij door middel van verkiezing, hetzij door middel van aanduiding door de betrokken vakorganisaties.

Artikel 15

De ondertekenende werknemersorganisaties en het ondernemingshoofd komen overeen hetzij over de verkiezing, hetzij over de aanduiding, in de onderneming van een syndicale afvaardiging, overeenkomstig de artikelen 17 en 18.

In geval van blijvend meningsverschil daarover, kan de meest gerede partij beroep doen op een verzoeningstussenskomst van de voorzitter van het P.C.I.J. die het nationaal verzoeningsbureau van dit comité samenroept.

Artikel 16

De ondertekenende werknemersorganisaties zorgen ervoor dat de kandidaten bij de verkiezingen of de aangeduide afgevaardigden gekozen worden op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en om hun bevoegdheid welke een goede kennis van de onderneming en van de desbetreffende industrietak vooropstelt.

Ze zorgen er ten slotte voor dat al de afdelingen of belangrijke sectoren van de onderneming zo passend mogelijk in de schoot van de syndicale afvaardiging vertegenwoordigd worden.

Artikel 17

Ingeval van benoeming van de afgevaardigden door middel van verkiezingen, worden deze georganiseerd in elke onderneming, binnen de fabrieken zelf, waar alle maatregelen moeten genomen zijn om de vrijheid en het geheim van de stemming veilig te stellen.

Wat de verkiezingsprocedure betreft, dient verwezen te worden naar de beschikkingen van de artikelen 39, 47, 48, 49 en 50 van het koninklijk besluit van 18 februari 1971 tot regeling van de ondernemingsraden, met dien verstande dat er slechts één kiescollege ingericht wordt voor al de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd.

Artikel 18

Ingeval van aanduiding van de syndicale afgevaardigden door de betrokken vakorganisaties, komen deze overeen om de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden aan te duiden naar rato van het gemiddeld aantal stemmen dat iedere organisatie bekomen heeft bij de laatste verkiezingen voor de



ondernemingsraad en voor het comité voor veiligheid , daar waar beide instellingen bestaan. Zo dit niet het geval is, geschiedt deze aanduiding naar rato van het aantal stemmen dat iedere betrokken vakorganisatie bekomen heeft bij de laatste verkiezingen voor het comité voor veiligheid.

Artikel 19

De plaatsvervangende afgevaardigden dienen het mandaat van een effectieve afgevaardigde af te werken die zich in één van de bij artikel 30, 2de lid, 2) tot 6) bedoelde gevallen bevindt. Gebeurlijk duidt de betrokken organisatie de nieuwe titularis aan onder de op haar lijst beschikbare plaatsvervangers.

In geval van uitputting van een lijst duidt de betrokken organisatie ambtshalve een nieuwe effectieve afgevaardigde aan die ermee belast wordt het mandaat af te werken.

De nieuwe afgevaardigde werkt het mandaat van zijn voorganger af. Hij geniet van de in deze overeenkomst voorziene rechten en voorrechten.

De plaatsvervangende afgevaardigden verzekeren de vervanging van de effectieve afgevaardigden die tijdelijk belet zijn en kunnen eventueel geroepen worden om de opdrachten te vervullen die hun krachtens artikel 9, 2) toevertrouwd zouden worden.

Buiten de in vorig lid voorziene gevallen, wonen de plaatsvervangende afgevaardigden de vergadering van de syndicale afvaardiging en de audiënties van deze afvaardiging met de directie of haar vertegenwoordigers slechts bij ingeval van belet van de effectieve afgevaardigden, tenzij de agenda de aanwezigheid van de betrokken plaatsvervangende afgevaardigde(n) wenselijk maakt.

Artikel 20

Kiezer is iedere arbeider die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming en die, op de datum van de verkiezingen, de voorwaarden tot deelneming aan de verkiezingen voor de aanduiding van de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad en in het comité voor veiligheid vervult.

HOOFDSTUK IV - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 21

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger ontvangen te worden, - zich daarbij strikt houdend aan de beschikkingen van de hierna vermelde artikelen 25 tot 27, - naar aanleiding van elk geschil of onenigheid of in geval van gevaar voor dergelijke geschillen of onenigheden, over de zaken die tot haar bevoegdheid behoren;

deze zaken zijn de volgende:

- a) de naleving van de grondbeginselen die in het tweede hoofdstuk van deze overeenkomst vermeld zijn;
- b) de arbeidsverhoudingen;



- c) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden binnen de ondernemingen, die niet in tegenstrijd met de beschikkingen van op gewestelijk of nationaal vlak gesloten overeenkomsten of akkoorden mogen zijn;
- d) de toepassing, in de onderneming, van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidscontracten;
- e) de voorlichting over het toevloeien en afvloeien van arbeiderspersoneel;
- f) de sociale weerslag van de algemene tewerkstellingsproblemen en van de technologische veranderingen;
- g) het bedrag van de lonen en de classificatieregels binnen het raam van de geldende wettelijke of conventionele bepalingen.

Artikel 22

De syndicale afvaardiging is niet bevoegd om zaken te behandelen die onder de bevoegdheid ressorteren van op het vlak van de onderneming bestaande paritaire instellingen welke door een wettelijke of reglementaire beschikking opgericht zijn en ondermeer van het comité voor veiligheid en hygiëne en de ondernemingsraad.

De sociale weerslag van de problemen die in de ondernemingsraad of in het comité voor veiligheid en hygiëne of gezamenlijk in deze beide instellingen behandeld worden, kunnen door de syndicale afvaardiging onderzocht worden, tenzij deze andere paritaire instellingen er anders over beslissen.

Artikel 23

Teneinde de in artikel 21 beoogde geschillen of onenigheden te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitsluiting van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen en voornamelijk over de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regels van de beroepsclassificatie.

Artikel 24

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in sectie 1 van hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 welke op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten, sectie betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

Artikel 25

Elke individuele of collectieve klacht moet bij het ondernemingshoofd of bij zijn vertegenwoordigers langs de gewone hiërarchische weg ingediend worden, hetzij door de belanghebbende arbeider, hetzij door de syndicale afvaardiging.



De op dit gebied in de ondernemingen gebruikelijke procedures moeten in alle omstandigheden nageleefd worden, onverminderd de beschikkingen van volgend artikel.

Artikel 26

§1. Wanneer het om een individuele klacht gaat, kan de belanghebbende zich laten bijstaan door de afgevaardigde die voornamelijk tot zijn sector behoort, of, bij ontstentenis ervan, door een andere bevoegde afgevaardigde van zijn organisatie die, voor zover dit mogelijk is, deel uitmaakt van de beperkte afvaardiging of van de beperkte afdelingsafvaardiging, na behoorlijke voorlichting van de voorzitter van de syndicale afvaardiging of van de afdelingsverantwoordelijke.

Behalve in de gevallen waarvoor een bijkomend onderzoek noodzakelijk is of die een weerslag boven het probleem van de belanghebbende werknemer zouden kunnen hebben, moet elke individuele klacht in principe binnen de vijf werkdagen na de indiening ervan een antwoord krijgen.

§2. Ingeval van collectieve klacht ontvangt het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger naargelang de noodzakelijkheid, hetzij de in artikel 11 bedoelde beperkte afvaardiging, hetzij, in de uitzonderlijke gevallen bepaald volgens het belang en de aard van de kwetsieuze aangelegenheden, de voltallige afvaardiging samengesteld uit al de effectieve afgevaardigden.

Indien de te behandelen zaak slechts een deel van het personeel betreft, ontvangt het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger in principe de beperkte afvaardiging alsmede de syndicale afgevaardigden die de categorie(ën) van het betrokken personeel meer in het bijzonder vertegenwoordigt.

§3. In de bij paragrafen 1 en 2 hierboven beoogde gevallen, moeten de krachtens deze beschikkingen bevoegde afgevaardigden ontvangen worden binnen de kortste termijn en ten laatste binnen de zes werkdagen na hun aanvraag, zonder dat deze regel evenwel afbreuk mag doen aan de toepassing van andere bijzondere regels paritair bepaald op gewestelijk of lokaal vlak.

Artikel 27

Indien de te behandelen zaak het geheel of het gedeelte van de gewestelijke technische bedrijfseenheden van dezelfde maatschappij betreft, onderzoekt het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger deze zaak met een beperkte afvaardiging opgericht en samengesteld overeenkomstig artikel 12.

Artikel 28

Wanneer het erom gaat gemeenschappelijke problemen te bespreken, kan het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger de syndicale afvaardiging van de arbeiders en de syndicale afvaardiging van de bedienden gelijktijdig ontvangen.

Artikel 29

Bij de uitoefening van hun bevoegdheden, zorgen de syndicale afgevaardigden ervoor de actie van de directie van de onderneming en van zijn vertegenwoordigers op de verschillende niveaus niet te hinderen.



Bovendien streven ze ernaar hun activiteiten op zulke wijze te organiseren dat ze zo min mogelijk hun eigen beroepswerk en dit van de werknemers welke ze vertegenwoordigen storen.

HOOFDSTUK V - STATUUT DER LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

Artikel 30

Welke ook de wijze van benoeming zij, de duur van het mandaat der leden van de syndicale afvaardiging bedraagt vier jaar. Dit mandaat is hernieuwbaar.

Het mandaat loopt ten einde:

- 1) in geval van niet-hernieuwing van de aanduiding of van niet-herverkiezing als effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde, zodra de aanstelling van de nieuwe afvaardiging plaats gehad heeft;
- 2) wanneer de betrokkene ophoudt deel uit te maken van het personeel;
- 3) wanneer de betrokkene zijn mandaat verzaakt;
- 4) wanneer de betrokkene ophoudt deel uit te maken van de werknemersorganisatie die hem aangeduid heeft en die zijn kandidatuur voorgedragen heeft;
- 5) in geval van ontslag uit zijn mandaat op verzoek van de werknemersorganisatie die hem aangeduid heeft of die zijn kandidatuur voorgedragen heeft;
- 6) wanneer de betrokkene bediende wordt en onder de toepassing van de wetgeving over het bediendecontract valt.

Bovendien, wanneer het gedeelte van de technische bedrijfseenheid dat meer in het bijzonder door een syndicale afgevaardigde vertegenwoordigd is, afgeschaft wordt, behoudt deze niet automatisch het recht de uitoefening van zijn mandaat voort te zetten; de aldus ontstane toestand maakt het voorwerp uit van een gezamenlijk onderzoek door het ondernemingshoofd en de betrokken syndicale organisatie.

Artikel 31

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen speciale voor noch nadelen meebrengen voor degene die het uitoefent.

De afgevaardigden genieten van de nieuwe voordelen toegekend aan de categorie werknemers waartoe ze behoren.

Ze genieten bovendien van de normale promoties en bevorderingen waarvan ze genoten zouden hebben indien zij geen afgevaardigden zouden geweest zijn.

De betwistingen die bij de toepassing van dit artikel zouden rijzen worden gelijkgesteld met collectieve klachten en worden overeenkomstig paragraaf 2 van artikel 26 onderzocht.



Artikel 32

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die overweegt een syndicale afgevaardigde om welke reden dan ook, behalve om een dringende reden, af te danken, verwittigt hiervan vooraf de syndicale afvaardiging alsmede de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde voorgedragen heeft. De mededeling ervan geschiedt per aangetekend schrijven dat effect sorteert op de derde dag volgend op de datum van zijn verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om haar weigering te betekenen de geldigheid van de overwogen afdanking te aanvaarden. Deze notificatie geschiedt per aangetekende brief; de periode van zeven dagen vangt aan op de dag waarop de door de werkgever toegestuurde brief van kracht wordt.

Het uitblijven van reactie vanwege de vakorganisatie dient beschouwd te worden als een aanvaarding van de geldigheid van de overwogen afdanking.

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van de overwogen afdanking te aanvaarden, beschikt de meest gereede partij over de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau van het paritair comité ter beoordeling voor te leggen; de afdankingsmaatregel kan niet worden uitgevoerd tijdens de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau binnen de dertig dagen na het verzoek tot geen eenparige beslissing is kunnen komen, kan het geschil betreffende de geldigheid van de door de werkgever ter rechtvaardiging van de afdanking ingeroepen redenen aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

Artikel 33

In geval van onmiddellijke afdanking van een syndicale afgevaardigde om een dringende reden, moeten de syndicale afvaardiging alsmede de vakorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde voorgedragen heeft ogenblikkelijk hiervan worden verwittigd.

Artikel 34

De werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd in volgende gevallen:

- 1) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de in artikel 32 hierboven voorziene procedure na te te leven;
- 2) indien, na afloop dezer procedure, terwijl de afdanking werkelijk van kracht is geworden, de geldigheid van de redenen van de afdanking ten aanzien van de bepaling van artikel 32, 1ste lid hierboven, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- 3) indien de werkgever de afgevaardigde heeft afgedankt wegens een dringende reden en de arbeidsrechtbank de afdanking ongegrond heeft verklaard;



4) indien het arbeidscontract een einde heeft genomen wegens een zware fout van de werkgever, d.w.z. een fout die voor de afgevaardigde een gegronde reden is tot onmiddellijke opzegging van het contract.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van:

- twee jaar wanneer de afgevaardigde minder dan tien jaar anciënniteit telt;
- drie jaar wanneer hij tussen tien en twintig jaar anciënniteit telt;
- vier jaar wanneer hij twintig jaar en meer anciënniteit telt.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde geniet van de vergoeding voorzien bij artikel 21, §7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en bij artikel 1bis, §7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid der werknemers; zij mag, anderzijds, ook niet worden gecumuleerd met de vergoeding voorzien bij artikel 24ter van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract.

HOOFDSTUK VI - UITOEFENINGSVOORWAARDEN VAN HET MANDAAT VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDE

Artikel 35

Voor de collectieve of individuele uitoefening van de door deze overeenkomst voorziene opdrachten en activiteiten, beschikt de syndicale afvaardiging in haar geheel over een globaal urenkrediet dat van de werktijd wordt afgenomen.

Dit globaal urenkrediet wordt per maand vastgesteld en is gelijk aan 300 uren per 1.000 arbeiders ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming.

Voor elk boven het laatste duizendtal aangevangen honderdtal, wordt het krediet met 30 uren verhoogd.

Voor de ondernemingen met minder dan 1.000 ingeschreven arbeiders, wordt het krediet berekend a rato van 30 uren per aangevangen honderdtal. Het kan dus niet minder dan 30 uren bedragen.

De berekening van het globaal urenkrediet geschiedt op grond van het arbeiderspersoneel ingeschreven op het einde van het jaar. Deze berekening geldt voor heel het volgend jaar, behalve wanneer het aantal ingeschrevenen met 10% vermeerderd of vermindert.

Artikel 36

Het globaal urenkrediet waarvan sprake in vorig artikel wordt verdeeld op het vlak van iedere onderneming tussen de verschillende afgevaardigden, rekening houdend met de representativiteit van iedere vakorganisatie vertegenwoordigd in de afvaardiging.

Teneinde de werking van de syndicale afvaardiging zo goed mogelijk te verzekeren, bevelen de ondertekenende organisaties aan een beperkt aantal afgevaardigden, en ondermeer de voorzitter of



de afdelingsverantwoordelijke, alsmede, daar waar ze bestaan, de leden van de beperkte afvaardiging, van het grootste gedeelte van het globaal krediet te doen genieten en het saldo tussen de andere afgevaardigden te verdelen. Deze aanbeveling brengt niet met zich mee dat alle afgevaardigden die deel uitmaken van de beperkte afvaardiging noodzakelijkerwijze van de vrijstelling van alle beroepsarbeid genieten.

Artikel 37

De verdeling van het globaal krediet alsmede elke wijziging van deze verdeling worden aan het ondernemingshoofd medegedeeld. Deze waakt erover dat het krediet niet overschreden wordt; te dien einde wordt elke niet anders gerechtvaardigde afwezigheid van het werk van een syndicale afgevaardigde afgetrokken van het urenkrediet, met uitzondering van de tijd die besteed wordt aan de vergaderingen, bijeengeroepen door de directie of georganiseerd met het akkoord van de directie tot een niveau dat niet lager dan dit van diensthoofd mag zijn.

Artikel 38

De syndicale afgevaardigde met gedeeltelijk krediet dient zijn rechtstreekse overste voorafgaandelijk in te lichten over zijn afwezigheid om syndicale redenen en over de waarschijnlijke duur ervan, om de arbeidsorganisatie zo weinig mogelijk te storen.

Artikel 39

De uren die regelmatig in mindering van het urenkrediet, bepaald overeenkomstig de artikelen 35 tot 38, gebracht worden, alsmede de tijd die besteed wordt aan de bij artikel 37 beoogde vergaderingen, worden bezoldigd zoals normale arbeidsuren voor iedere afgevaardigde die er gebruik van maakt, voor zover het om uren gaat waarvoor hij aanspraak op loon had kunnen hebben indien hij niet een opdracht voorzien door deze overeenkomst uitgevoerd had.

Wanneer de bij artikel 37 beoogde vergaderingen buiten de normale werktijd van een afgevaardigde plaatsvinden, wordt de tijd die deze aan deze vergaderingen besteed heeft, bezoldigd overeenkomstig de bepalingen van vorig lid en opgenomen om het voorwerp uit te maken van een compensatierust die in principe per volledige 8-urige dag genomen dient te worden.

Artikel 40

Een lokaal wordt ter beschikking van de syndicale afvaardiging gesteld ten einde haar in staat te stellen haar opdracht behoorlijk te vervullen.

In de ondernemingen waar minder dan 500 arbeiders tewerkgesteld zijn, kan de beschikking over een lokaal vervangen worden door het gebruik van een lokaal op tijdstippen overeengekomen met het ondernemingshoofd, tenzij de syndicale afvaardiging er reeds over een specifiek lokaal beschikt.

Artikel 41

Het lokaal dient vooral als ontmoetingsplaats voor de leden van de syndicale afvaardiging. Om storingen in de productie zoveel mogelijk te vermijden, zorgen dezen ervoor er de arbeiders slechts buiten hun arbeidsuren of gedurende de pauze voor de maaltijd te ontvangen. Deze laatste regel kan



in dringende gevallen over het hoofd gezien worden. In dit geval zorgt de voorzitter van de syndicale afvaardiging of een bevoegd lid van de beperkte afvaardiging ervoor het diensthoofd van wie de betrokken arbeider(s) afhangt(en) in te lichten.

Artikel 42

De personen die niet deel uitmaken van de onderneming mogen niet ontvangen worden in het lokaal dat ter beschikking van de afvaardiging gesteld wordt, behoudens algemene afwijkingen voorzien op lokaal vlak ten gunste van zekere categorieën personen of behoudens bijzondere toelating voor zekere bepaalde bezoeken.

Deze algemene afwijkingen mogen niet op willekeurige wijze aan de buitenstaande syndicale verantwoordelijken geweigerd worden.

Het gebruik ervan kan echter ondergeschikt gemaakt worden aan de inlichting van het ondernemingshoofd of van de directie van het personeel.

HOOFDSTUK VII - VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN HET PERSONEEL

Artikel 43

De syndicale afvaardiging mag mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.

Artikel 44

De syndicale afvaardiging mag binnen de omheining van de onderneming en tijdens de werkuren ten bate van het personeel voorlichtings- en raadplegingsvergaderingen organiseren, voor zover tenminste volgende voorwaarden vervuld zijn:

a) het ondernemingshoofd, de directie van het personeel of het lid van de hiërarchie dat verantwoordelijk is voor de sector waar de vergadering plaats moet hebben, moet deze toegelaten hebben; de toelating mag niet op willekeurige wijze geweigerd worden, maar kan ondergeschikt gemaakt worden aan de voorwaarde dat de vergadering op zulke wijze georganiseerd wordt dat de bedrijfsactiviteit zo min mogelijk verstoord wordt;

b) voor zover dit mogelijk is moet de vergadering gehouden worden in tegenwoordigheid hetzij van de voorzitter van de syndicale afvaardiging of van de afdelingsverantwoordelijke, hetzij van een lid van de beperkte afvaardiging te dien einde gevolmachtigd door deze afvaardiging, in de ondernemingen waar zulke afvaardiging bestaat;

c) de syndicale afgevaardigden waken erover dat slechts de door het onderwerp betrokken arbeiders de vergadering bijwonen en dat deze de tijd die noodzakelijk is voor het geven van de voorlichting en de eventuele raadpleging van het personeel niet overschrijdt.



Artikel 45

In elk geval mogen de collectieve of individuele mededelingen en raadplegingen beoogd in onderhavig hoofdstuk slechts van professionele of syndicale aard zijn.

HOOFDSTUK VIII - TUSSENKOMST VAN DE BUITENSTAANDE AFGEVAARDIGDEN VAN DE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

Artikel 46

Als de tussenkomst van een syndicale afvaardiging niet tot een overeenkomst met de directie heeft kunnen leiden om een geschil op te lossen, kunnen de afgevaardigden in tweede aanleg beroep doen op de buitenstaande vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om de zaak verder te onderzoeken.

Zij verwittigen hiervan de directie, die zich door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie kan laten bijstaan. Deze vergadering heeft plaats in een lokaal dat in gemeenschappelijk overleg gekozen wordt.

Voor belangrijke problemen eigen aan de onderneming en mits het voorafgaandelijk akkoord van de directie van deze onderneming, mag een buitenstaande vertegenwoordiger van iedere betrokken vakorganisatie evenwel de afgevaardigden in eerste aanleg vergezellen en aan de collectieve vergaderingen gehouden in de bij artikel 44 voorziene voorwaarden deelnemen.

Artikel 47

Indien de bij vorig artikel voorziene procedures niet tot een oplossing van het geschil hebben kunnen leiden, waken de syndicale afgevaardigden en de buitenstaande vertegenwoordigers van de vakorganisaties erover dat de beschikking van de overeenkomst van 17 februari 1965 tot vaststelling van de verzoeningsprocedure, en ondermeer de artikelen 14 en 15 over de staking en de uitsluiting, nageleefd worden.

HOOFDSTUK IX - GELDIGHEIDSDUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING

Artikel 48

Deze overeenkomst is voor onbepaalde duur gesloten; elk der partijen kan ze beëindigen, mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie die daartoe het initiatief zal nemen, verbindt zich ertoe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van één maand na ontvangst te bespreken.



HOOFDSTUK X - SLOTBEPALINGEN

Artikel 49

§1. Deze overeenkomst treedt in werking op de op dit einde door gewestelijke of lokale onderhandeling vastgestelde dag en ten laatste op 1 januari 1975.

De nationale collectieve overeenkomst van 10 december 1947, houdende statuut van de syndicale afvaardiging in de ijzer- en staalondernemingen, alsmede de gewestelijke of lokale akkoorden gesloten in toepassing van voornoemde overeenkomst worden, voor de betrokken streken of onderneming, op de overeenkomstig vorig lid vastgestelde dag en ten laatste op 1 januari 1975 afgeschaft.

Voor de uitwerking van de bepalingen van onderhavige overeenkomst waarvoor deze procedure voorzien is, worden de gewestelijke of lokale overeenkomsten besproken voor 1 januari 1975.

§2. In afwijking van §1, zal de huidige betrekkelijke deelneming van de verschillende ondertekenende werknemersorganisaties aan de syndicale afvaardigingen of aan de beperkte syndicale afvaardigingen ten vroegste gewijzigd worden na de aanstaande sociale verkiezingen voor de hernieuwing van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne.

Artikel 50

Behalve daar waar de mogelijkheid om bijkomende gewestelijke of lokale maatregelen te nemen uitdrukkelijk voorzien is, regelen de bepalingen van deze overeenkomst op volledige wijze het statuut en de werkwijze van de syndicale afvaardiging in al de ondernemingen die onder het P.C.I.J. ressorteren.

De toestanden die vóór 1 januari 1972 in een onderneming eventueel tot stand zijn gekomen hetzij krachtens een lokaal akkoord, hetzij krachtens een paritair aangenomen gebruik en die niet overeenkomen met één of verscheidene van volgende bepalingen van deze overeenkomst:

- artikel 8, 2de lid,
- artikel 9, 2),
- artikel 19, 4de lid,
- artikel 35,

maken evenwel het voorwerp uit van een paritair onderzoek op het vlak van de betrokken onderneming.

Indien het paritair onderzoek waarvan sprake in vorig lid tot een conclusie leidt die niet overeenkomt met artikel 35 betreffende het urenkrediet, mag ook afgeweken worden van artikel 37 door alle afwezigheden van het werk om syndicale redenen - de tijd besteed aan de activiteiten als lid van de ondernemingsraad of van het comité voor veiligheid zelfs eventueel inbegrepen in mindering te brengen van het urenkrediet dat op het vlak van de onderneming bestaat.

Indien, na het paritair onderzoek waarvan sprake in het 2de lid, syndicale afgevaardigden in activiteit behouden worden boven het aantal afgevaardigden bepaald in toepassing van artikel 8, dient ook op het vlak van de onderneming overeengekomen te worden in welke mate de bepalingen van de artikelen 32 tot 34 op hen van toepassing zijn.



C.A.O.: 15/10/2001

Neerlegging: 16/10/2001

Registratiedatum: 31/01/2002

Registratienummer: 60874/CO/104

Publicatie van registratie in het B.S.: 13/02/2002

1. Inhoud:

Syndicale vorming.

2. Vervanging van C.A.O.:

C.A.O. 21/04/1972.

3. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/04/2001 voor een onbepaalde duur.



HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Nationaal Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) en op de werknemers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK II - ONDERWERP

Artikel 2

Bij deze overeenkomst worden de voorwaarden en de modaliteiten bepaald volgens dewelke de vertegenwoordigers van de werknemers 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.

HOOFDSTUK III - WERKNEMERS 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 arbeiderspersoneel;
- b) de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad en hun plaatsvervangers;
- c) de vertegenwoordigers van het personeel in het comité voor preventie en bescherming op het werk en hun plaatsvervangers.

Bij wijze van uitzondering kunnen arbeiders 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 werknemers die reeds voorgesteld zijn als kandidaat bij de verkiezingen voor de verscheidene vertegenwoordigingsorganen of die de vakorganisaties zich voornemen als kandidaat bij de eerstkomende verkiezingen voor te stellen.

HOOFDSTUK 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 seminars;

- 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 werknemers.

HOOFDSTUK 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 arbeidersmandaten bij het comité voor preventie en bescherming op het werk, vermenigvuldigd met drie, dit totaal vermenigvuldigd met 2,5 dagen.

Het krediet waarvan sprake bij vorig lid wordt eens voor altijd vastgelegd na elke vernieuwing van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Het globaal jaarlijks krediet heeft betrekking op de periode die zich vanaf 15 september van een jaar tot 30 juni van het volgende jaar. 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, voor zover de om deze reden afwezige afgevaardigde niet vervangen wordt, met volle vrijstelling 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 een 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 veertien dagen voor het begin van de cursussen of seminaries waaraan de rechthebbende zou wensen deel te nemen, ingediend worden.

De mededeling van de beknopte programma's der cursussen en de lesroosters 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 trekken 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 ondernemingshoofd en de betrokken vakvereniging samen de in het werk te stellen middelen onderzoeken om dit bezwaar op te vangen.

Wanneer er onenigheid daarover tussen het ondernemingshoofd en de betrokken vakvereniging blijft bestaan, kan deze beroep doen op het Belgisch IJzeren Staalcomité dat bemiddelend zal optreden om dit geschil op te lossen.

Artikel 10

Ten einde de arbeidsorganisatie niet te storen, zullen de vakverenigingen ervoor zorgen, zo nodig bij onderling overleg, het gelijktijdige gebruik van het afwezigheidsrecht voor verscheidene tot dezelfde dienst behorende rechthebbenden niet te vragen.



HOOFDSTUK VI - BETALING VAN DE AFWEZIGHEDEN VOOR SYNDICALE OPLEIDING

Artikel 11

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

Ten einde de betrokken vakvereniging in staat te stellen het inkomstenverlies te compenseren, deelt de onderneming haar het nettoloon mede dat de in opleiding zijnde arbeider zou getrokken hebben indien hij niet afwezig was geweest.

De afwezigheid wordt met werkelijk verrichte arbeid gelijkgesteld, ook voor het toekennen van het recht op compensatierust voor vermindering van de arbeidsduur. De onderneming schiet dus de bijdragen aan de sociale zekerheid en andere sociale lasten, alsmede de sociale en fiscale voorheffing, voor.

Ze deelt aan de vakvereniging die de afwezigheid gevraagd heeft, de staat van de voorschotten, door rechthebbende verdeeld, mee.

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

HOOFDSTUK 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 op een intersyndicale rekening een bedrag dat overeenstemt met 0,100% van de bij de RSZ aangegeven brutolonen en dat hem overgemaakt wordt door de ondernemingen die onder het PC nr. 104 ressorteren.

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

Deze overeenkomst, waarin de verschillende aspecten gebonden aan het bij artikel 2 vermeld onderwerp definitief bepaald worden voor toepassing in alle ondernemingen die onder het PC nr. 104 ressorteren treedt in werking vanaf 1 april 2001.



Artikel 14

Deze overeenkomst wordt voor een onbepaalde duur gesloten; ze kan door elke partij opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekend schrijven betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité van de IJzernijverheid (PC nr. 104).

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt zich ertoe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen; de andere ondertekenende organisaties gaan de verbintenis aan deze voorstellen binnen de termijn van een maand na ontvangst te bespreken.



C.A.O.: 17/02/1965

1. Inhoud:

Verzoeningsprocedure.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 17/02/1965 voor een onbepaalde duur.



540 VERZOENING

OVEREENKOMST VAN 17 FEBRUARI 1965 TOT VASTSTELLING
VAN DE VERZOENINGS-PROCEDURE

Artikel 1

De bepalingen van deze overeenkomst moeten strikt toegepast worden; zij bevatten de voorwaarden en de termijnen die de partijen die de overeenkomst over de syndicale waarborgen ondertekend hebben, uitgewerkt hebben om de geschillen die in de ondernemingen ontstaan tijdig te onderzoeken, evenals de verzoeningsstadia die voorzien en georganiseerd werden om ze op te lossen alvorens een stakings- of uitsluitingsaanzegging ingediend wordt.

SECTIE 1 - DE VERZOENING OP HET VLAK VAN DE ONDERNEMING

Artikel 2

Wanneer ter gelegenheid van een geschil in een onderneming de besprekingen tussen de directie en de syndicale afvaardiging, eventueel door vertegenwoordigers van de bij het geschil betrokken organisaties bijgestaan, binnen een redelijke termijn niet tot een oplossing leiden, kunnen de partijen overeenkomen het geschil in aanwezigheid, van de vertegenwoordigers van de beroepsorganisaties te onderzoeken, alvorens de in sectie 2 bepaalde procedure toe te passen.

SECTIE 2 - DE VERZOENING OP GEWESTELIJK VLAK

Artikel 3

Plaatselijke of gewestelijke geschillen maken, volgens de hierna in de artikelen 4 en 5 bepaalde procedure, het voorwerp uit van een verzoening onder het voorzitterschap van een ingenieur van de Administratie van het Mijnwezen, die handelt op verzoek van de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

Artikel 4

1) Indien de toepassing van artikel 2 geen einde stelt aan het geschil, bezorgt de meest naarstige partij (hetzij de directie, hetzij de gewestelijke of nationale beroepsorganisaties) een korte schriftelijke uiteenzetting over het geschil aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité en aan de Mijningenieur van het gebied.



2) De Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité, of de ambtenaar die overeenkomstig artikel 3 hierboven optreedt, roept de partijen voor een gewestelijke verzoeningsvergadering bijeen binnen een termijn van ten hoogste 7 werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop hij het verzoek ontvangen heeft; de datum van de poststempel telt. In de oproepingsbrief wordt het voorwerp van het geschil vermeld zoals dit blijkt uit het in de vorige paragraaf vermelde geschrift, waarvan een afschrift bij de oproepingsbrief moet gevoegd worden.

3) De voorzitter van de gewestelijke verzoeningsvergadering wendt, zo mogelijk op één vergadering, alle bemiddelings- en verzoeningsmiddelen aan die hem geboden worden; hij onderzoekt onder meer ieder voorstel of iedere suggestie van de betrokken partijen. Indien de voorzitter van de vergadering vindt dat alle verzoeningsmiddelen niet uitgeput zijn, kan hij beslissen het onderzoek van de kwestie op een latere vergadering, die zo spoedig mogelijk gehouden wordt, voort te zetten.

4) Mislukt de gewestelijke verzoening, dan zendt de voorzitter van de vergadering de eerste werkdag nadat deze mislukking werd vastgesteld, een afschrift van de notulen van die vergadering aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

Artikel 5

De in het voorgaande artikel voorziene procedure moet ook toegepast worden wanneer een geschil blijft bestaan over een kwestie waarbij verscheidene ondernemingen van eenzelfde streek tegelijk collectief betrokken zijn.

SECTIE 3 - DE VERZOENING OP NATIONAAL VLAK

Artikel 6

Het Nationaal Verzoeningscomité bestaat uit de Voorzitter, de secretaris en ten minste vier leden van het Nationaal Paritair Comité, waarvan de helft gekozen wordt onder de werkende of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de andere helft onder de werkende en plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

Artikel 7

Als plaatsvervangers van de Voorzitter en de secretaris van het Nationaal Paritair Comité fungeren onderscheidenlijk de Ondervoorzitter en de adjunct secretaris van dat comité.

Artikel 8

Het Nationaal Verzoeningscomité is bevoegd voor de geschillen die na afloop van de in sectie 2 bepaalde procedure overblijven.



Artikel 9

Het Nationaal Verzoeningscomité komt op uitnodiging van zijn voorzitter bijeen binnen een termijn van ten hoogste 7 werkdagen. Deze termijn vangt aan op het tijdstip waarop het geschil door de meest naarstige partij (hetzij de directie, hetzij de gewestelijke of nationale beroepsorganisaties) aan de Voorzitter van het Nationaal Comité voorgelegd werd.

De voorlegging aan de Voorzitter van het Nationaal Comité gebeurt schriftelijk met een korte uiteenzetting van het geschil. De termijn van 7 dagen vangt aan op de datum van de poststempel.

Artikel 10

In de oproepingsbrief van het Nationaal Verzoeningscomité wordt het voorwerp van het geschil vermeld zoals dit blijkt uit het in het voorgaande artikel vermelde geschrift.

De oproepingsbrief wordt naar de beroepsorganisaties die in het Nationaal Paritair Comité vertegenwoordigd zijn gezonden. Deze moeten elk hun afvaardiging samenstellen en de tijd en plaats van de vergadering aan de partijen mededelen.

Artikel 11

Bij het zoeken naar verzoenings- en bemiddelingsmiddelen gaat het Nationaal Comité te werk zoals in artikel 4, 3° voor de gewestelijke instanties bepaald is.

SECTIE 4 - GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN VOOR DE VERZOENING OP GEWESTELIJK EN DIE OP NATIONAAL VLAK

Artikel 12

Alvorens de grond van het geschil te onderzoeken, gaat iedere verzoeningsinstantie die het te behandelen heeft na of de in de voorgaande artikelen beschreven procedure regelmatig gevolgd werd.

Artikel 13

Over de verzoeningsvergaderingen op gewestelijk of nationaal vlak worden notulen opgesteld. De notulen vermelden het juiste voorwerp van het geschil, een korte samenvatting van de uiteenzettingen van de partijen, alle bijzonderheden van de gesloten overeenkomst en, in geval van onenigheid, de juiste standpunten van de partijen op het tijdstip waarop de onenigheid werd vastgesteld.



SECTIE 5 - WERKSTAKING EN UITSLUITING

Artikel 14

Geen stakings- of uitsluitingsaanzegging mag ingediend worden alvorens, overeenkomstig de bepalingen van deze overeenkomst, beroep gedaan werd op de tussenkomst van de verzoeningsorganen die in het huishoudelijk reglement van het Nationaal Paritair Comité voorzien zijn.

Stakingen of uitsluitingen die zonder dat de bepalingen van het voorgaande lid en van artikel 15 nageleefd werden of ondanks om het even welk akkoord uitgeroepen worden, zullen niet gesteund worden, tenzij de partij tegen wie de staking of de uitsluiting gericht is collectieve overeenkomsten op nationaal of gewestelijk vlak of op het vlak van de onderneming niet toegepast heeft.

Artikel 15

De stakings- of uitsluitingsaanzeggingstermijn duurt zeven dagen en gaat in op de eerste donderdag na de dag aanzegging geschiedde.

Tot het indienen van de stakingsaanzegging wordt beslist door de verantwoordelijke vakverenigingen, overeenkomstig hun statuten. Zij wordt schriftelijk en volgens de regels die in de onderneming gebruikelijk zijn ingediend:

- normaal door de syndicale afvaardiging, die mag vertegenwoordigd zijn door haar voorzitter,
- of door één van de syndicale organisaties die bij het geschil betrokken en in de syndicale afvaardiging vertegenwoordigd is.

De uitsluiting wordt in alle gevallen door de directie van de onderneming aan de verantwoordelijke vakverenigingen en aan de syndicale afvaardiging medegedeeld.

SECTIE 6 - EINDBEPALINGEN

Artikel 16

Deze bepalingen over de verzoeningsprocedure zullen door de ondertekenende werkgeversorganisatie aan al de ondernemingshoofden en door de ondertekenende vakverenigingen aan de syndicale afvaardigingen medegedeeld worden.

Artikel 17

Deze bepalingen vervullen en verduidelijken artikel 21 van de collectieve overeenkomst over de syndicale afvaardigingen van het werkliedenpersoneel in de staalnijverheid, die op 10 december 1947 door het Paritair Comité voor de ijzernijverheid werd aangenomen¹.

¹. CAO vervangen door de CAO van 24 juli 1974 houdende statuut van de syndicale afvaardiging - Artikel 47 van deze laatste CAO verwijst naar de verzoeningsprocedure bepaald in onderhavige overeenkomst van 17 februari 1965.



Artikel 18

De ondertekenende organisaties komen overeen samen de aanpassing van het hoofdstuk "Verzoening" van het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid te vragen, om er de bepalingen van deze overeenkomst te doen in opnemen.



C.A.O.: 12/07/2011, houdende wijziging en coördinatie van de C.A.O. van 14/05/1971

Neerlegging: 15/07/2011

Registratiedatum: 19/10/2011

Registratienummer: 106454/CO/1040000

Datum neerlegging Belgisch Staatsblad: 04/11/2011

Koninklijk Besluit: 21/12/2012

B.S.: 30/01/2013

1. Inhoud:

Syndicale waarborgen.

2. Duurtijd:

Voor onbepaalde duur.

Inwerkingtreding: 01/04/1971, uitgezonderd voor de specifieke bepalingen die een andere datum van inwerkingtreding voorzien.



550 SYNDICALE WAARBORGEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 JULI TOT WIJZIGING VAN DE CAO
VAN 14 MEI 1971 OVER DE SYNDICALE WAARBORGEN
EN VAN ZIJN TOEPASSINGSREGLEMENT

Artikel 1

In uitvoering van bovenvermeld akkoord,

a) is het percentage van 0,475% (zoals bedoeld in artikel 1 van de gecoördineerde versie van de CAO van 14 mei 1971) betreffende het onvoorwaardelijk gedeelte gewijzigd vanaf 1 januari 2011 en vervangen door het percentage van 0,505%;

b) is het percentage van 0,175% (zoals bedoeld in artikel 5 van de gecoördineerde versie van de CAO van 14 mei 1971) betreffende het voorwaardelijk gedeelte gewijzigd vanaf 1 januari 2011 en vervangen door het percentage van 0,205%.

Artikel 2

De ondertekenende partijen komen overeen om hierna de tekst te hernemen van de CAO van 14 mei 1971 over de syndicale waarborgen, zoals gewijzigd door onderhavige overeenkomst:

COÖRDINATIE VAN DE CAO VAN 14 MEI 1971 OVER DE SYNDICALE WAARBORGEN EN VAN ZIJN TOEPASSINGSREGLEMENT

Tussen

het Staalindustrie Verbond, enerzijds,

en

het Algemeen Belgisch Vakverbond Metaal,

les Métallurgistes Wallonie-Bruxelles FGTB,

het ACV-CSC METEA,

de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

zich samen, in het raam van hun statuten, solidair verbindend, zowel op nationaal als op gewestelijk vlak en op het vlak van de ondernemingen aangesloten bij het Staalindustrie Verbond, deze vakverenigingen in deze overeenkomst aangeduid zijnde onder de benaming “de vakverenigingen”, anderzijds.



Overwegende dat het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden

- de nationale en gewestelijke vakverenigingen, de syndicale afvaardigingen in de ondernemingen, de werkgeversorganisatie, de gewestelijke werkgeversgroeperingen en de bedrijfsdirecties in hun rol van geldige contractanten bevestigt;
- de werknemers een werkelijke en voortdurende deelneming aan de economische en sociale vooruitgang bezorgt;
- de naleving van die overeenkomsten of akkoorden door de ondertekenende partijen insluit en hun verantwoordelijkheid alsmede die van hun mandatarissen of aangestelden meebrengt;

Overwegende dat deze overeenkomst het stakingsrecht, dat door de vakverenigingen behoort uitgeoefend te worden, niet in het gedrang brengt;

Overwegende dat het in dit opzicht behoort de bepalingen van de door de vakorganisaties afgesloten overeenkomsten, en namelijk van de overeenkomst tot vaststelling van de verzoeningsprocedure, na te leven;

Overwegende dat de ondertekenende organisaties, de werknemers, de ondernemingen en het bedrijfsleven in het algemeen er belang bij hebben dat de geschillen opgelost worden door alle onderhandelingsmogelijkheden, die bijzonder ontwikkeld zijn in de staalbedrijven en, zo nodig, door beroep te doen op de gewestelijke en nationale verzoeningsorganen;

Overwegende dat in alle gevallen van staking het vrijwaren en veiligstellen van de inrichtingen, waarvan de beschadiging even nadelig zou zijn voor de werknemers als voor de onderneming, noodzakelijk is en traditioneel ook verzekerd wordt, wat trouwens bevestigd is in een beslissing van het Nationaal Paritair Comité voor de ijzernijverheid, die door het koninklijk besluit van 7 mei 1951 bindend werd gemaakt;

Overwegende dat het past de betaling van een jaarlijkse compenserende toelage aan de leden van de ondertekenende vakverenigingen te verzekeren, door een bedrag gelijk aan een bepaald percentage van de lonen onvoorwaardelijk ter beschikking van een intersyndicale rekening te stellen, is overeengekomen wat volgt:

Artikel 1

Vanaf 1 januari 2011 stort het Staalindustrie Verbond na vervallen kwartaal op een intersyndicale rekening een bedrag dat gelijk is aan 0,505% van de bij de RSZ aangegeven brutolonen en dat hem overgemaakt wordt door de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC nr. 104) vallen.

De ondertekenende vakverenigingen verklaren dat het saldo van het in alinea 1 beoogde bedrag namelijk bestemd is voor de betaling van een jaarlijkse compenserende toelage aan hun leden.

Artikel 2

De vakverenigingen en de werkgeversorganisatie en hun respectieve vertegenwoordigers op alle niveaus gaan de verbintenis aan alle akkoorden en overeenkomsten die ze vrij gesloten hebben, hetzij voor de hele staalnijverheid, hetzij voor ondernemingen in een zelfde streek, hetzij voor een bepaalde onderneming, na te leven.

Wordt één van deze overeenkomsten door een nationale of gewestelijke organisatie niet nageleefd of vóór het verstrijken opgezegd, dan kan de benadeelde organisatie zich van rechtswege ontslagen verklaren van de verplichtingen die uit deze overeenkomst voor haar voortvloeien, behalve van de bij artikel 1 voorziene verplichting, die slechts overeenkomstig artikel 10 opgezegd kan worden.

Artikel 3

De vakverenigingen en de werkgeversorganisatie gaan de verbintenis aan al hun invloed aan te wenden om de geest van methode en orde in de sociale betrekkingen, waarvan deze overeenkomst een uiting is die door het sluiten van overeenkomsten of akkoorden tot regeling van de sociale ontwikkeling voor bepaalde termijnen een vaste vorm aanneemt, op gewestelijk vlak en in de ondernemingen te ontwikkelen.

Artikel 4

De vakverenigingen en de werkgeversorganisatie en hun respectieve vertegenwoordigers op alle niveaus gaan de verbintenis aan, in geval van een geschil van om het even welke aard, de bepalingen van de overeenkomst van 17 februari 1965 tot vaststelling van de verzoeningsprocedure na te leven en ze in hun ondernemingen te doen naleven.

Artikel 5

Als tegenprestatie voor het naleven van de verbintenissen in de artikels 2 tot en met 4, aangegaan door de vakverenigingen en hun vertegenwoordigers op alle niveaus, stort het Staalindustrie Verbond vanaf 1 januari 2011 na vervallen kwartaal op een intersyndicale rekening een toelage gelijk aan 0,205% van de door de aangesloten ondernemingen bij de RSZ aangegeven brutolonen.

Deze toelage kan verminderd of verhoogd worden in de gevallen die in de artikels 6 tot en met 8 voorzien zijn en volgens de in het bijgevoegde toepassingsreglement bepaalde modaliteiten.

Artikel 6

1° De in vorig artikel vermelde toelage kan verminderd worden indien zich een totale of gedeeltelijke werkstaking of een stillegging op onregelmatige wijze voordoet, dit wil zeggen:

- a) in verband met een materie waarvoor een overeenkomst van bepaalde duur bestaat die op om het even welk niveau regelmatig gesloten is;
- b) in verband met om het even welke andere materie indien de bepalingen van de overeenkomst van 17 februari 1965 tot vaststelling van de verzoeningsprocedure niet nageleefd werden.

2° De toelage wordt verminderd wanneer paritair vastgesteld is dat de staking of de onregelmatige stillegging ontstaan is met de goedkeuring of de medewerking van een nationale vakvereniging, van een gewestelijke bestendige syndicale afgevaardigde of van een syndicale afgevaardigde.



In alle andere gevallen kan de toelage verminderd worden behalve indien, na de tussenkomst van de syndicale organisaties of afvaardigingen, het werk hernomen wordt uiterlijk tijdens de dienst die volgt op degene tijdens welke de stillegging begonnen is.

Artikel 7

De herhaling van arbeidsonderbrekingen en de opzettelijk vertraagde uitvoering van het werk zijn in strijd met de geest van deze overeenkomst. Indien zij zich toch mochten voordoen, zouden zij voor de interpretatie van artikel 6 met een bestendige staking kunnen gelijkgesteld worden.

Om ieder misverstand over de ware aard van arbeidsonderbrekingen voor bijeenkomsten van het personeel te vermijden, wordt eraan herinnerd dat de bijeenkomsten binnen de omheining van de fabrieken slechts mogen gehouden worden volgens de modaliteiten die hiervoor op het vlak van de onderneming voorzien zijn bij toepassing van artikel 44 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juli 1974 houdende statuut van de syndicale afvaardiging van het arbeiderspersoneel in de ijzer- en staalondernemingen. Er zal rekening gehouden worden met de wijzigingen die dit artikel eventueel gedurende de toepassing van deze overeenkomst zou ondergaan.

Artikel 8

1° De in artikel 6 voorziene vermindering wordt niet toegepast wanneer de staking uitbreekt omdat de werkgever, nadat de verzoeningsvoorschriften door de twee partijen nageleefd werden, weigert een nationale of gewestelijke collectieve overeenkomst of een collectieve overeenkomst op het vlak van zijn onderneming toe te passen, ofwel omdat de werkgever wegens een geschil weigert voor de verzoeningsorganen te verschijnen of zich te laten vertegenwoordigen overeenkomstig de door de ondertekenende partijen aangenomen procedure.

2° In dat geval wordt de in artikel 5 vermelde toelage bovendien verhoogd.

Artikel 9

Ten minste bij het begin van elk kwartaal of vroeger indien bijzondere omstandigheden zulks vereisen, onderzoeken de nationale vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen, alle feitelijke en rechtsomstandigheden beoordelend, de stilleggingen die zich eventueel tijdens het voorbije kwartaal voordeden en die als onder de toepassing van de artikels 6 tot en met 8 vallend gemeld werden. Zij kunnen daarbij besluiten zich ter plaatse te begeven om hun inlichtingen op tegenspraak aan te vullen.

Indien daarna een gebrek aan overeenstemming nopens de werkelijkheid van de feiten of hun uitlegging ten aanzien van de artikels 6 tot en met 8 blijft voortbestaan, kunnen de vakverenigingen de kwestie voor definitief advies voorleggen aan een college, bestaande uit drie personen, aangeduid bij gemeenschappelijk overleg met de werkgeversorganisatie. Zijn ze het over deze aanduiding niet eens, dan zal het college samengesteld worden uit een persoon aangewezen door de vakverenigingen, een persoon aangewezen door de werkgeversorganisatie en de voorzitter van het Paritair comité voor de ijzernijverheid.

Artikel 10

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 1971, uitgezonderd voor de specifieke bepalingen die een andere datum van inwerkingtreding voorzien.



Ze wordt voor een onbepaalde duur gesloten; ze kan door elke partij opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekend schrijven betekend aan de Voorzitter van het Paritair Comité van de ijzernijverheid (PC nr. 104).

Artikel 11

De overeenkomst van 17 februari 1965 tot vaststelling van de verzoeningsprocedure wordt voor een onbepaalde termijn verlengd. Ze zal kunnen opgezegd worden volgens dezelfde modaliteiten als diegene die in het voorgaande artikel, 2de alinea, voor de overeenkomst betreffende de syndicale waarborgen bepaald zijn.

TOEPASSINGSREGLEMENT VAN DE ARTIKELS 6 EN 8 VAN DE CAO VAN 14 MEI 1971 OVER DE SYNDICALE WAARBORGEN

A. Voor de toepassing van artikel 6 van de onder rubriek vermelde overeenkomst worden volgende modaliteiten opgemaakt:

1° Wanneer de staking of de onregelmatige stillegging met de goedkeuring of de medewerking van een nationale vakvereniging of van een gewestelijke bestendige syndicale afgevaardigde ontstaan is, zal de vermindering € 4,46 per arbeider die het werk gestaakt of moeten staken heeft en per stilleggingsdag tot de twintigste stakingsdag bedragen en € 8,92 daarna, zonder minder te mogen bedragen dan 5% van de som van de op de vier vorige kwartalen betrekking hebbende toelagen van 0,205%* van de lonen, noch meer dan 50% van deze som.

** Van toepassing vanaf 01.01.2011*

2° Wanneer de staking of de onregelmatige stillegging, hoewel ze door de nationale en gewestelijke vakverenigingen afgekeurd werd, met de goedkeuring of de medewerking van één van elke beroepstaak voortdurend vrijgestelde hoofdafgevaardigde ontstaan is, zal de vermindering € 3,59 per arbeider die het werk gestaakt of moeten staken heeft en per stilleggingsdag tot de twintigste stakingsdag bedragen en € 7,19 daarna, zonder minder te mogen bedragen dan 4% van de som van de op de vier vorige kwartalen betrekking hebbende toelagen van 0,205%* van de lonen, noch meer dan 40% van deze som.

** Van toepassing vanaf 01.01.2011*

Indien, na tussenkomst van de nationale of gewestelijke vakverenigingen, het werk binnen 24 uren hernomen wordt, dan zal de vermindering slechts de helft bedragen.

3° Wanneer de staking of de onregelmatige stillegging, hoewel ze door alle andere syndicale instanties afgekeurd werd, met de goedkeuring of de medewerking van een syndicale afgevaardigde, maar geen hoofdafgevaardigde, ontstaan is, zal de vermindering € 1,86 per arbeider die het werk gestaakt of moeten staken heeft en per stilleggingsdag bedragen, zonder minder te mogen bedragen dan 1,5% van de som van de op de vier vorige kwartalen betrekking hebbende toelagen van 0,205%* van de lonen, noch meer dan 20% van deze som.

** Van toepassing vanaf 01.01.2011*



Indien, na tussenkomst van de vakverenigingen of van een syndicale hoofdafgevaardigde, het werk binnen 24 uren hernomen wordt, dan zal de vermindering slechts de helft bedragen.

4° Wanneer de staking of de onregelmatige stillegging buiten alle goedkeuring of medewerking van een vakvereniging of syndicale mandataris ontstaan is, zal de toelage van 0,205%* van de lonen niet verminderd worden indien, na tussenkomst van de syndicale organisaties en afvaardigingen, het werk uiterlijk hernomen wordt tijdens de dienst die volgt op degene tijdens welke de stillegging hernomen is.

** Van toepassing vanaf 01.01.2011*

Wordt het werk niet binnen die termijn hernomen, zullen de geschiktheid van een vermindering en het bedrag ervan door de vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen samen onderzocht worden; deze laatste zullen rekening houden met de duur en de aard van de stillegging van het werk, met de inspanningen die de syndicale organisaties en afvaardigingen gedaan hebben om de stillegging te vermijden en het werk te laten hervatten evenals met alle andere elementen die de oorsprong, de voortzetting en de opslorping van de stillegging gekenmerkt hebben.

Er kan namelijk besloten worden de toelage niet te verminderen indien de stillegging zich voordoet omdat de werkgever een nationale of gewestelijke collectieve overeenkomst, of een collectieve overeenkomst op het vlak van zijn onderneming niet toepast.

5° De financiële steun die een vakvereniging verleent aan de werknemers die aan een zoals bij artikel 6, 1° van de onder rubriek vermelde overeenkomst onregelmatige staking deelnemen, wordt niet beschouwd als een goedkeuring van de onregelmatigheid door deze organisatie, indien deze steun in buitengewone gevallen besloten werd en indien deze beslissing, vóór haar toepassing, ter kennis gebracht werd van de directie van de door de staking getroffen onderneming of van de werkgeversorganisatie.

6° Wanneer de krachtens dit reglement toe te passen verminderingen voor een bepaald kwartaal de toelage van 0,205%* van de brutolonen van dit kwartaal overschrijden, wordt het niet gedekte deel op het of de volgende kwartalen overgebracht.

** Van toepassing vanaf 01.01.2011*

B. Voor de toepassing van artikel 8 van de onder rubriek vermelde overeenkomst, wordt de toelage van 0,205%* van de lonen volgens dezelfde modaliteiten als die voorzien onder A, 1° van dit reglement verhoogd.

**Van toepassing vanaf 01.01.2011*

Artikel 3

Onderhavige overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2011. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elke partij opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekend schrijven betekend aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de ijzernijverheid (PC nr. 104).

Onderhavige overeenkomst wordt opgemaakt in 7 exemplaren te Brussel op 12 juli 2011.



C.A.O.: 24/07/1974 (nr. 3031/CO/104)

1. Inhoud:

Faciliteiten te verlenen aan de vertegenwoordigers van de arbeiders in de ondernemingsraden.

2. Duurtijd:

Inwerkingtreding: 01/01/1975 voor een onbepaalde duur.



560 ONDERNEMINGSRADEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 JULI 1974 BETREFFENDE
DE FACILITEITEN WELKE MOETEN VERLEEND WORDEN AAN DE LEDEN
DIE DE ARBEIDERS VERTEGENWOORDIGEN IN DE ONDERNEMINGSRADEN

Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzer- en Staalnijverheid ressorteren en op de aldaar tewerkgestelde arbeiders.

Ze heeft als voorwerp de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 1 van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten overeenkomst, volgens dewelke, met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, de nodige tijd en faciliteiten aan de leden die de arbeiders in de ondernemingsraden vertegenwoordigen moeten verleend worden om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen.

Artikel 2

Ten einde de vergaderingen van de ondernemingsraad voor te bereiden, zullen de vertegenwoordigers van de arbeiders bij deze raad, voor iedere zitting van de raad, een vergadering kunnen houden. Deze vergadering zal georganiseerd worden in een gepast lokaal die door het ondernemingshoofd ter beschikking van de vertegenwoordigers van de arbeiders gesteld zal worden.

De gewone leden alsmede de plaatsvervangend(e) lid (leden) die ter vervanging van een gewoon lid zitten, zullen slechts aan deze voorafgaande vergaderingen deelnemen.

Bovendien, wanneer het de voorbereiding van vergaderingen van de ondernemings-raad betreft, met, bij de dagorde vermeld, een van de inlichtingen beoogd bij het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, kunnen de vertegenwoordigers van de arbeiders zonder formaliteiten een aantal van de bij het hoofdstuk IX van het voornoemd koninklijk besluit bedoelde deskundigen uitnodigen op de voorafgaande vergadering die ze belegd hebben, ten einde dit punt van de dagorde voor te bereiden.

Om de werkzaamheid van de onderneming en de organisatie van het werk zo weinig mogelijk te verstoren, zullen de vertegenwoordigers van de arbeiders bij de ondernemingsraad in elk geval met het ondernemingshoofd, het meest gepast ogenblik voor de voorafgaande vergadering onderzoeken. Deze zal zowel gedurende als buiten de normale werkuren plaatshebben.

De duur van de voorafgaande vergadering zal afhankelijk zijn van de noodzakelijkheden, maar zal in geen geval één uur mogen overschrijden.



Of de voorafgaande vergadering gedurende of buiten de werkuren georganiseerd wordt, zal de tijd die eraan besteed zal worden door de vertegenwoordigers van de arbeiders, aanwezig overeenkomstig tweede lid, bezoldigd worden als normale werkuren voor iedere werknemer.

Geen specifiek loon zal echter verschuldigd zijn aan de vertegenwoordigers van de arbeiders bij de ondernemingsraad die dit mandaat gelijktijdig met dit van syndicale afgevaardigde waarnemen en die in deze hoedanigheid helemaal vrij zijn van alle beroepsarbeid.

Artikel 3

Ten einde de ondernemingsraad toe te staan de taken die hem toekomen in de beste voorwaarden te vervullen, zal deze de meest gepaste modaliteiten van verbinding met het arbeiderspersoneel onderzoeken, er over wakend dat, bij het voorlichten van het personeel de aan de ondernemingsraad medegedeelde inlichtingen met de nodige discretie worden ten nutte gemaakt ten einde de belangen van de ondernemingen niet te schaden.

Te dien einde zal de ondernemingsraad voor het bijzondere vraagstuk dat bij hem ingediend wordt, beslissen over de in het werk te stellen middelen om deze verbinding te verzorgen. Naargelang het geval en de omstandigheden, zal de raad bijvoorbeeld de schriftelijke voorlichting kiezen, ofwel de voorlichting door tussenkomst van een beperkte maar paritaire afvaardiging van de raad, ofwel de voorlichting door een vergadering van zekere vertegenwoordigers van de arbeiders aangeduid te dien einde door de raad, met het door het vraagstuk betrokken personeel. Wanneer de tekst van de schriftelijke voorlichting niet op een paritaire basis besloten werd, zullen de vertegenwoordiger(s) van de arbeiders bij de ondernemingsraad die het uitzicht hebben een schriftelijke inlichting aan het personeel of aan een deel ervan mee te delen, de tekst van deze mededeling voorafgaandelijk bij de secretaris van de ondernemingsraad neerleggen die onmiddellijk het ondernemingshoofd of zijn aangestelde ervan kennis zal geven.

De tijd die aan de bij vorig lid beoogde voorlichtingstaken besteed wordt door de vertegenwoordigers van de arbeiders bij de ondernemingsraad, te dien einde door deze wettig aangeduid, zal bezoldigd worden zoals voorzien bij de twee laatste alinea's van artikel 2.

De bepalingen van dit artikel kunnen geen afbreuk doen aan het recht van het ondernemingshoofd het personeel in te lichten. Wanneer deze voorlichting schriftelijk gebeurt en een in de ondernemingsraad behandelde zaak betreft, zal het ondernemingshoofd de tekst van deze mededeling voorafgaandelijk bij de secretaris van de raad neerleggen.

Artikel 4

De vrije tijd welke krachtens de artikelen 2 en 3 toegekend wordt aan de vertegenwoordigers van de arbeiders bij de ondernemingsraad die dit mandaat gelijktijdig met dit van syndicale afgevaardigden waarnemen, zal gevoegd worden bij het urenkrediet waarvan deze arbeiders in deze hoedanigheid genieten, tenzij er, in toepassing van artikel 50, 3de lid van de collectieve arbeidsovereenkomst houdende statuut van de syndicale afvaardiging van het arbeiderspersoneel op het vlak van de onderneming overeengekomen is al de afwezigheden van het werk om syndicale redenen van alle aard in mindering van het urenkrediet te brengen.



Artikel 5

Deze overeenkomst, die de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de arbeiders vertegenwoordigen in de ondernemingsraden in al de onder het P.C.I.J. ressorterende ondernemingen voorgoed regelt, zal op 1 januari 1975 in werking treden.

Artikel 6

Deze overeenkomst is voor een onbepaalde duur gesloten; ze kan opgezegd worden door iedere partij met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt zich ertoe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen; de andere ondertekenende organisaties gaan de verbintenis aan deze voorstellen binnen de termijn van één maand na ontvangst te bespreken.



Beslissing van 04/04/1951, genomen in uitvoering van de wet van 19/08/1948
betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd

Algemeen verbindend verklaard door K.B. 07/05/1951 B.S. 24/05/1951

Wet van 19/08/1948 - Coördinatie

1. Inhoud:

Prestaties van algemeen belang in vredetijd.

2. Duurtijd:

Voor een onbepaalde duur.



KONINKLIJK BESLUIT VAN 7 MEI 1951 WAARBIJ DE BESLISSING VAN 4 APRIL 1951
GENOMEN DOOR HET NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VAN DE IJZERINDUSTRIE,
IN UITVOERING VAN DE WET VAN 19 AUGUSTUS 1948 BETREFFENDE DE
PRESTATIES VAN ALGEMEEN BELANG IN VREDESTIJD, BINDEND WORDT GEMAAKT

Artikel 1

Worden bindend gemaakt, de bepalingen, overgenomen in bijlage, van de beslissing op 4 april 1951 genomen door het Nationaal Paritair Comité van de IJzerindustrie, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd.

Artikel 2

Onze Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg is belast met de uitvoering van dit besluit.

BIJLAGE AAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 7 MEI 1951. NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VAN DE IJZERINDUSTRIE

Uittreksel uit het register der beraadslagingen van het Comité

Zitting van 4 april 1951

Agenda

Vastlegging der maatregelen, prestaties of diensten die in uitvoering van de beschikkingen van de wet van 19 augustus 1948, betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd, moeten verzekerd worden.

De voorzitter stelt vast dat het Nationaal Paritair Comité regelmatig opgeroepen werd en geldig is samengesteld om te beraadslagen en te beslissen daar de helft der leden die werkgevers vertegenwoordigen en de helft der leden die werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn.

Het Comité, dat de noodzakelijkheid erkent der te nemen maatregelen met het oog op het vrijwaren der productie inrichtingen en veiligheid der personen in alle gevallen van stopzetting van het werk, keurt eenparig onderstaand beslissing goed en vraagt dat er bij koninklijk besluit bindende kracht aan verleend wordt:.

Artikel 1

In geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid, of in geval van collectieve afdanking van het personeel, zijn de bij de artikelen 2 tot 13 van de onder onderhavige beslissing voorziene bepalingen, betreffende de maatregelen, prestaties of diensten die moeten verzekerd worden ten einde het hoofd te bieden aan zekere vitale behoeften, sommige dringende werken uit te voeren aan

de machines of aan het materieel, sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid, van toepassing op de onder het Nationaal Paritair Comité van de IJzernijverheid ressorterende ondernemingen.

Artikel 2

De afgevaardigden van de werknemers gaan de verbintenis aan dat bij het uitbreken en tijdens de afwikkeling van een staking het productieapparaat in geen geval zal beschadigd worden en dat de stoffen die zich in de apparaten mochten bevinden met de minst mogelijke beschadiging zullen weggenomen worden.

Artikel 3

De afgevaardigden van de werkgevers gaan de verbintenis aan dat in geval van een algemene stopzetting van de arbeid, die zich na de officiële vaststelling van de mislukking der verzoeningsprocedure voordoet, tijdens de stakingsduur en in de door de staking getroffen sectoren geen enkel middel te gebruiken tot voortzetting van een voortbrenging of welkdanige herstelling, behalve deze voorzien bij onderhavige overeenkomst of bij de hieruit voortvloeiende beschikkingen.

Artikel 4

Ingevolge de noodzaak de voortbrenging bestemd om de onontbeerlijke behoeften van openbaar nut te verzekeren, inzonderheid op het stuk van gas-, electriciteit- en watervoorziening, worden met het oog hierop bijzondere maatregelen genomen, maatregelen welke het behoud van een zekere bedrijvigheid in de omschreven ondernemingen of in de afdelingen van deze ondernemingen noodzakelijk maken.

Artikel 5

De bedrijfsleiders bepalen scheidsrechterlijk met hun syndicale afvaardigingen het aantal leden van het personeel dat voor de verwezenlijking der bij artikel 13 vastgestelde toepassingsmodaliteiten nodig is.

Artikel 6

De bedrijfsleiders tellen de ploegen samen, de technische noodzakelijkheden en de kwalificatie der arbeiders in aanmerking genomen. De lijsten der ploegen worden aan de syndicale afvaardiging medegedeeld en vervolgens aangeplakt. In overleg met de syndicale afvaardiging wordt, in de mate van het mogelijke, onder al de arbeiders der sectoren welke bedrijvig blijven, een toerbeurtenstelsel uitgewerkt.

Artikel 7

Tijdens de vooropzeg en de bemiddelingspogingen wordt de voortbrenging normalerwijs voortgezet; de beschikkingen waarvan hierboven sprake en deze die het onderwerp uitmaken van artikel 13 zijn in principe slechts toepasselijk vanaf de eerste stakingsdag. Evenwel, kunnen deze beschikkingen tijdens de vooropzeg in werking treden vanaf het ogenblik dat de bedrijfsleiding en de syndicale afvaardiging de overtuiging zijn toegedaan dat de staking niet meer kan worden ontweken.



Artikel 8

Wanneer de staking een aanvang neemt moet het patronaal gezag zich in de staking zijnde onderneming kunnen uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als deze wanneer zij bedrijvig is.

Artikel 9

Onverminderd de bepalingen van artikel 7 van de wet van 19 augustus 1948, betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd, zullen de modaliteiten van het toezicht door de syndicale afvaardiging over de bij onderhavig akkoord voorziene beschikkingen, gewestelijk, zelfs plaatselijk, uitgewerkt worden.

Artikel 10

Onverminderd de machten der terzake bevoegde rechtscolleges zullen de betwistingen, voortvloeiende uit de toepassing van onderhavig akkoord, aan het beperkt paritair comité, voorzien bij artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948, voorgelegd worden.

Artikel 11

Bij hoogdringende gevallen kan dit beperkt comité, op vraag van de ene of de andere der partijen, terstond bijeenkomen teneinde elk geschil dat uit de interpretatie der afgesloten akkoorden mocht oprijzen, te beslechten.

Artikel 12

Indien een der partijen niet ingaat op de door dit beperkt comité gegeven onderrichtingen, zal het onmiddellijk alle nuttige beslissingen treffen om de aldus geschapen toestand te verhelpen.

Artikel 13

De toepassingsmodaliteiten van de bij artikel 2 en 4 voorziene beschikkingen luiden als volgt:

1. Wat aangaat het Luikse bekken:

a) Teneinde de instandhouding van de cokesovens te verzekeren, moet hun eigen verwarming door een beperkte bedrijvigheid verzekerd worden; het voortgebrachte gas zal tot hun eigen verwarming dienen; een overschot van de gasvoortbrengst der cokesovens, ten aanzien van de hierboven aangeduide behoeften, is vereist voor de verwarming der Martin-ovens, mengmachines, pitts, eventueel verwarmingsovens, waarvan de afkoeling beschadiging voor gevolg zou hebben.

Het ledigen van de mengmachines, alsmede van zekere ovens moet verzekerd worden en de stoffen die er zich in bevinden moeten met de minst mogelijke beschadiging weggenomen worden.

De effectieven vereist tot voornoemde bedrijvigheid moeten aanwezig zijn. De onontbeerlijke aanverwante diensten dienen insgelijks verzekerd, inzonderheid voor het opslaan of het wegruimen van cokes.



In de fabrieken waar Martin-ovens voorhanden zijn en waarvan de afkoeling beschadiging voor gevolg zou hebben, dient het voor de verwarming nodige personeel ter plaatste te zijn (met inbegrip eventueel van het personeel der gasgeneratoren);

b) De elektrische centrale zal de stroom leveren voor de in werking behouden inrichtingen.

De strikt nodige effectieven dienen aanwezig te zijn;

c) Teneinde de hoogovens in staat te stellen een aanslepende stillegging te doorstaan, zal het nodige personeel ter plaatse moeten zijn voor gans de tijd dat zulks noodzakelijk is.

Daarna zullen de hoogovens over het onontbeerlijke personeel moeten beschikken voor het onderhoud van de gedekte hoogovens en het aan gang houden der nodige pompen voor de koelwateromloop;

d) Het aan gang houden van de pompen, onontbeerlijk voor de voorziening van elk apparaat, dat voor zijn werking of zijn instandhouding water vergt, zal verzekerd worden.

Voorbeeld: afgekoelde stukken van de Martin-ovens en de verwarmingsovens;

e) De diensten voor bewaking en brandbestrijding, de onontbeerlijke gezondheidsdiensten en de veiligheid der verrichtingen moeten door het gewoon personeel verzekerd worden;

f) Voor zover de noodwendigheden van het nationaal bedrijfsleven zulks vereisen en, in overleg met de syndicale afvaardiging, zal er overgegaan worden tot het ontladen der wagons en schepen die zich op het ogenblik van het stilzetten van de arbeid in de onderneming bevinden;

g) Tijdens de stopzetting kunnen, in overleg met de syndicale afvaardiging, zekere dringende herstellingswerken uitgevoerd worden, ten einde een nieuwe onderbreking der inrichtingen bij het in gang zetten te verlijden en teneinde aldus een vlugge werkhervatting van gans het personeel der onderneming toe te laten;

h) In de mate dat de behoeften van algemeen belang zullen erkend worden, kan in zekere ondernemingen of zekere afdelingen van deze ondernemingen tot een bijkomende bedrijvigheid besloten worden.

Het comité neemt akte dat de werkgevers de werkzaamheden der arbeiders, die voor rekening van particuliere ondernemers in de onderneming zijn tewerkgesteld, niet mogen opschorsen.

2. Wat betreft het bekken van Charleroi:

Het Gewestelijk Paritair Subcomité van de IJzernijverheid van Charleroi vertrekt van het principe dat de instandhouding van de inrichtingen tijdens elke stopzetting van het werk moet gevrijwaard worden;

stelt vast dat in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van het werk, of in geval van collectieve afdanking van het personeel, de aan de ijzernijverheid eigen technische structuur het nemen van onmiddellijke maatregelen vergt, welke er toe strekken welkdanig beschadigingsrisico van het productiemateriaal alsmede de zeer ernstige gevaren waaraan het personeel van de onderneming en de omliggende bevolking zouden kunnen blootgesteld worden, te voorkomen;

is het eens geworden over volgende modaliteiten:

1° Teneinde de instandhouding van de cokesovens te verzekeren, moet hun eigen verwarming door een beperkte bedrijvigheid verzekerd worden; het voortgebrachte gas zal tot hun eigen verwarming dienen; een overschot van de gasvoortbrengst der cokesovens, ten aanzien van de hierboven aangeduide behoeften, is vereist voor de verwarming der Martin-ovens, mengmachines, pitts, eventueel verwarmingsovens, waarvan de afkoeling beschadiging voor gevolg zou hebben.

Het ledigen van de mengmachines, alsmede van zekere ovens moet verzekerd worden en de stoffen die er zich in bevinden moeten met de minst mogelijke beschadiging weggenomen worden.

De effectieven vereist tot voornoemde bedrijvigheid moeten aanwezig zijn.

De onontbeerlijke aanverwante diensten dienen insgelijks verzekerd, inzonderheid voor het opslaan of het wegruimen van cokes.

In de fabrieken waar Martin-ovens voorhanden zijn en waarvan de afkoeling beschadiging voor gevolg zou hebben, dient het voor de verwarming nodige personeel ter plaatste te zijn (met inbegrip eventueel van het personeel der gasgeneratoren);

2° De elektrische centrale zal de stroom leveren voor de in werking behouden inrichtingen.

De strikt nodige effectieven dienen aanwezig te zijn;

3° Teneinde de hoogovens in staat te stellen een aanslepende stillegging te doorstaan, zal het nodige personeel ter plaatse moeten zijn voor gans de tijd dat zulks noodzakelijk is.

Daarna zullen de hoogovens over het onontbeerlijke personeel moeten beschikken voor het onderhoud van de gedekte hoogovens en het aan gang houden der nodige pompen voor de koelwateromloop;

4° Het aan gang houden van de pompen, onontbeerlijk voor de voorziening van elk apparaat, dat voor zijn werking of zijn instandhouding water vergt, zal verzekerd worden.

Voorbeeld: afgekoelde stukken van de Martin-ovens en de verwarmingsovens;

5° De diensten voor bewaking, veiligheid, brandbestrijding en de onontbeerlijke gezondheidsdiensten moeten verzekerd worden;

6° Voor zover de noodwendigheden van het nationaal bedrijfsleven zulks vereisen en, in overleg met de syndicale afvaardiging, zal er overgegaan worden tot het ontladen der wagons en schepen die zich op het ogenblik van het stilzetten van de arbeid in de onderneming bevinden;

7° Tijdens de stopzetting kunnen, in overleg met de syndicale afvaardiging, zekere herstellingswerken uitgevoerd worden, ten einde een nieuwe onderbreking der inrichtingen bij het in gang zetten te verlijden en ten einde aldus een vlugge werkhervatting van gans het personeel der onderneming toe te laten;

8° In de mate dat de behoeften van algemeen belang zullen erkend worden, kan in zekere ondernemingen of zekere afdelingen van deze ondernemingen tot een bijkomende bedrijvigheid besloten worden.

Aanmerking: het subcomité neemt akte dat de werkgevers de werkzaamheden der arbeiders, die voor rekening van particuliere ondernemers in de onderneming zijn tewerkgesteld, niet mogen opschorsen.

Er wordt aan herinnerd dat tijdens de vooropzeg en de bemiddelingspogingen de voortbrenging normalerwijs wordt voortgezet; de beschikkingen waarvan hierboven sprake zullen in principe, slechts toepasselijk zijn vanaf de eerste stakingsdag. Evenwel, kunnen deze beschikkingen tijdens de vooropzeg in werking treden vanaf het ogenblik dat de bedrijfsleiding en de syndicale afvaardiging de overtuiging zijn toegedaan dat de staking niet meer kan worden ontweken.

Van nu af aan, zullen de syndicale afvaardigingen zich met hun respectievelijke bedrijfsleidingen in betrekking stellen ten einde de nodige organisatie-maatregelen te nemen tot de toepassing van onderhavig akkoord, en overeen te komen over de toepassingsmodaliteiten welke voor de terzake genomen beschikkingen moeten uitgevoerd worden.

Anderzijds, zal bij een plotse stopzetting, het Gewestelijk Paritair Subcomité binnen de vier en twintig uur bijeenkomen ten einde de geschapen toestand te onderzoeken, en om eventueel te voorzien in het naleven van onderhavig akkoord.

3. Wat betreft de andere gewesten van het koninkrijk en onverminderd de beschikkingen die eventueel voor zekere dezer gewesten mogen getroffen worden:

a) Teneinde de instandhouding van de cokesovens te verzekeren, moet hun eigen verwarming door een beperkte bedrijvigheid verzekerd worden; het voortgebrachte gas zal tot hun eigen verwarming dienen; een overschot van de gasvoortbrengst der cokesovens, ten aanzien van de hierboven aangeduide behoeften, is vereist voor de verwarming der Martin-ovens, mengmachines, pitts, eventueel verwarmingsovens, waarvan de afkoeling beschadiging voor gevolg zou hebben.

Het ledigen van de mengers alsook van bepaalde ovens moet worden verzekerd en de stoffen die zich erin bevinden moeten met een zo laag mogelijke waardevermindering eruit worden gehaald.

De effectieven vereist tot voornoemde bedrijvigheid moeten aanwezig zijn. De onontbeerlijke aanverwante diensten dienen insgelijks verzekerd, inzonderheid voor het opslaan of het wegruimen van cokes.

In de fabrieken waar Martin-ovens voorhanden zijn en waarvan de afkoeling beschadiging voor gevolg zou hebben, dient het voor de verwarming nodige personeel ter plaatste te zijn (met inbegrip eventueel van het personeel der gasgeneratoren);

b) De elektrische centrale zal de stroom leveren voor de in werking behouden inrichtingen.

De strikt nodige effectieven dienen aanwezig te zijn;

c) Teneinde de hoogovens in staat te stellen een aanslepende stillegging te doorstaan, zal het nodige personeel ter plaatse moeten zijn voor gans de tijd dat zulks noodzakelijk is.

Daarna zullen de hoogovens over het onontbeerlijke personeel moeten beschikken voor het onderhoud van de gedekte hoogovens en het aan gang houden der nodige pompen voor de koelwateromloop;

d) Het aan gang houden van de pompen, onontbeerlijk voor de voorziening van elk apparaat, dat voor zijn werking of zijn instandhouding water vergt, zal verzekerd worden.

Voorbeeld: afgekoelde stukken van de Martin-ovens en de verwarmingsovens;



e) De diensten voor bewaking, veiligheid en de onontbeerlijke gezondheidsdiensten moeten verzekerd worden;

f) Voor zover de noodwendigheden van het nationaal bedrijfsleven zulks vereisen en, in overleg met de syndicale afvaardiging, zal er overgegaan worden tot het ontladen der wagons en schepen die zich op het ogenblik van het stilzetten van de arbeid in de onderneming bevinden;

g) Tijdens de stopzetting kunnen, in overleg met de syndicale afvaardiging, zekere herstellingswerken uitgevoerd worden, ten einde een nieuwe onderbreking der inrichtingen bij het in gang zetten te verlijden en ten einde aldus een vlugge werkhervatting van gans het personeel der onderneming toe te laten;

h) In de mate dat de behoeften van algemeen belang zullen erkend worden, kan in zekere ondernemingen of zekere afdelingen van deze ondernemingen tot een bijkomende bedrijvigheid besloten worden.

Het comité neemt akte dat de werkgevers de werkzaamheden der arbeiders, die voor rekening van particuliere ondernemers in de onderneming zijn tewerkgesteld, niet mogen opschorsen.

WET VAN 19 AUGUSTUS 1948 (BELGISCH STAATSBAD VAN 21.08.48) BETREFFENDE DE PRESTATIES VAN ALGEMEEN BELANG IN VREDESTIJD

Coördinatie

Artikel 1

(De paritaire comités bedoeld bij de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités) moeten, voor de ondernemingen die onder hun respectievelijke bevoegdheid vallen, de maatregelen, prestaties of diensten bepalen en afbakenen, die moeten verzekerd worden, in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid, of in geval van collectieve afdanking van het personeel, teneinde het hoofd te bieden aan zekere vitale behoeften, sommige dringende werken uit te voeren aan de machines of aan het materieel, sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid.

(De paritaire comités zijn er immers toe gehouden deze vitale behoeften te bepalen).

De coördinatie van de bepalingen voorgesteld door de paritaire comités wordt verzekerd door de (Minister van Tewerkstelling en Arbeid), na raadpleging van de (Nationale Arbeidsraad).

Gewijzigd door:

- Artikel 9, 4° van K.B. 15.01.1954 (B.S. 28.02.1954)
- Artikel 2 van de wet van 10.06.1963 (B.S. 02.07.1963)
- Artikel 3 van de wet van 10.06.1963
- Artikel 5, 1° van K.B. van 01.03.1971 (B.S. 11.03.1971)

Artikel 2

(De eventueel gecoördineerde beslissingen van de paritaire comités kunnen door de Koning algemeen verbindend verklaard worden op voordracht van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.)

In afwijking van (artikel 47 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités) en voor het in het artikel 1 voorziene voorwerp kan wettelijke kracht gegeven worden aan de resoluties die ten minste 75% der stemmen door ieder der partijen uitgebracht in paritaire commissie, behaalden.

Gewijzigd door Artikel 5, 2° en 3° van K.B. van 01.03.1971 (B.S. 11.03.1971).

Artikel 2bis

§1. (Wanneer een paritair comité de bij artikel 1 bedoelde beslissingen niet heeft genomen, kan het, zo het nodig blijkt, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid worden verzocht de vitale behoeften te bepalen, alsmede de maatregelen, prestaties en diensten welke moeten verzekerd worden.

Indien het paritair comité zulks niet bepaald heeft binnen zes maanden na het verzoek daartoe door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid tot het comité gericht, hetzij omdat het verwaarloosd heeft een beslissing te nemen, hetzij omdat het comité het door artikel 2 vereist quorum niet heeft kunnen bereiken om een beslissing te nemen, bepaalt de Koning zelf de vitale behoeften, evenals de te verzekeren maatregelen, prestaties of diensten.

Ingeval er geen paritair comité (...) bestaat, bepaalt de Koning zelf de vitale behoeften alsmede de te verzekeren maatregelen, prestaties of diensten.

§2. De Koning oefent de hem door dit artikel toevertrouwde macht uit na advies van de Nationale Arbeidsraad en bij een in Ministerraad overlegd gemotiveerd besluit.

§3. De beslissingen van de paritaire comités en de koninklijke besluiten die zijn genomen vóór de inwerkingtreding van deze bepaling, waarbij zijn vastgesteld de vitale behoeften en de in artikel 1 bepaalde maatregelen, prestaties en diensten in één der takken van het bedrijfsleven welke zijn bedoeld in de voornoemde besluitwet van 9 juni 1945, blijven van kracht.)

Bijgevoegd door Artikel 5 van de wet van 10.06.1963 (B.S. 02.07.1963) §1 gewijzigd door Artikel 5, 4° van K.B. van 01.03.1971 (B.S. 11.03.1971).

Artikel 3

In het kader van de opdracht die hen wordt gegeven door de huidige wet (...) (kunnen de paritaire commissies zekere leden in beperkt comité afvaardigen), teneinde de toepassing op een tak der industrie, op een groep ondernemingen of eventueel op een onderneming te verzekeren van de maatregelen die bindende kracht bekomen hebben.

(Deze beperkte comités zullen bestaan uit een gelijk aantal werkgevers en werknemers, bijgestaan door een afgevaardigde van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Bij gebrek aan akkoord tussen de werkgevers en de werknemers is het beperkt comité gemachtigd de personen aan te wijzen die, in de ondernemingen te werk gesteld, onmisbaar zijn om de bij artikelen 1 en 2 bis bedoelde prestaties te verrichten.

Zo het beperkt comité niet is samengesteld of die personen niet heeft aangewezen, worden deze laatsten door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid of door de Minister van Economische Zaken en Energie of door hun afgevaardigden onder de in lid 3 bepaalde voorwaarden aangewezen en opgeroepen.

Nochtans wanneer er werknemers in de betrokken onderneming of in een sectie van de betrokken onderneming aan het werk zijn, is het de werkgever die ertoe gehouden is met deze werknemers de in uitvoering van de artikelen 1 en 2bis bepaalde prestaties te verzekeren.)

Gewijzigd door:

- Artikel 6 van de wet van 10.06.1963 (B.S. 02.07.1963)
- Artikel 7 van de wet van 10.06.1963
- Artikel 5, 5° van K.B. van 01.03.1971 (B.S. 11.03.1971).

Artikel 4

(De bedrijfsleiders of hun aangestelden) moeten aan de paritaire commissies en aan hun afgevaardigden alle nodige inlichtingen verstrekken voor het voorbereiden van, het uitvoeren van, en de controle op de krachtens deze wet te treffen maatregelen.

De verkregen inlichtingen zijn vertrouwelijk en mogen slechts tot de bij deze wet beoogde doeleinden gebruikt of medegedeeld worden.

Gewijzigd door Artikel 8 van de wet van 10.06.1963 (B.S. 02.07.1963).

Artikel 5

Opgeheven door Artikel 9 van de wet van 10.06.1963 (B.S. 02.07.1963).

Artikel 6

De uitvoering van de prestaties voortvloeiende uit deze wet wijzigen noch de natuur, noch de voorwaarden van het contract waardoor de werkgever en de belanghebbende werknemer verbonden zijn.

Alle sociale wetten blijven op hen toepasselijk.

Met uitzondering van een toelating verstrekt door (het beperkt comité of bij ontstentenis ervan, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid of zijn afgevaardigde), mogen de lopende contracten niet opgezegd worden en de opzegtermijnen worden geschorst gedurende de duur der prestaties.

Deze laatste geven als dusdanig geen enkel recht op vergoeding ten laste van de Staat.

Gewijzigd door Artikel 10 van de wet van 10.06.1963 (B.S. 02.07.1963).

Artikel 7

(Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet, de uitvoeringsbesluiten ervan en van de beslissingen welke door de paritaire comités ter uitvoering van deze wet zijn genomen.



Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.)

Vervangt door Artikel 223 van de wet van 22.12.1989 (B.S. 30.12.1989).

Artikel 7bis

De bepalingen van (de artikelen 56 tot 61 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités), zijn naar gelang van het geval van toepassing op:

Gewijzigd door Artikel 84 van de wet van 13.02.1998 (B.S. 19.02.1998).

1° de personen die zullen geweigerd hebben de krachtens de artikelen 1, 2, 2bis en 3 in werking te stellen maatregelen, prestaties of diensten uit te voeren of te doen uitvoeren;

2° de personen die de bij artikel 4 voorgeschreven inlichtingen moeten verstrekken en die, hetzij geweigerd zullen hebben ze te verstrekken, hetzij vrijwillig onjuiste inlichtingen zullen verstrekt of onjuiste verklaringen zullen afgelegd hebben;

3° de personen die het toezicht waarin artikel 7 van deze wet voorziet, belemmerd zullen hebben.

Bijgevoegd door Artikel 11 van de wet van 10.06.1963 (B.S. 02.07.1963).

Artikel 8

Niet hernomen.

Artikel 9

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

(...) Niet hernomen.



600

BESTAANSZEKERHEID

610 Bestaanszekerheid



Gemeenschappelijke Verklaring van 17/02/1965 over de bestaanszekerheid.

Protocol van 26/03/1975 (nr. 003461) over de problemen inzake werkzekerheid en inkomen
Hoofdstuk VI gewijzigd en gecoördineerd door C.A.O. van 02/06/1999 (bindend gemaakt door
K.B. 20/09/2003 - B.S. 14/11/2003).

1. Inhoud:

Werkzekerheid en bestaanszekerheid.



610 BESTAANSZEKERHEID

GEMEENSCHAPPELIJKE VERKLARING VAN 17 FEBRUARI 1965 OVER DE BESTAANSZEKERHEID

Overwegende dat iedere industriële bedrijvigheid, om haar concurrentievermogen te behouden, onderworpen is aan de wet van een voortdurende stelselmatige verhoging van haar productiviteit en dat deze wet een standvastige inspanning voor de rationalisatie en de modernisatie van de ondernemingen veronderstelt;

Overwegende dat de staalnijverheid deze wet wegens de verhoogde mededinging op de wereldstaalmarkt strikt moet in acht nemen;

Overwegende anderzijds dat een beleid gericht op de verhoging van de productiviteit een klimaat van waarachtige samenwerking tussen werkgevers en werknemers veronderstelt;

Overwegende dat de vrees die de werknemers ten aanzien van de mogelijke gevolgen van de rationalisatie- en modernisatiemaatregelen op het stuk van tewerkstelling en bezoldiging zouden kunnen koesteren, dient weggenomen te worden;

Overwegende dat zulke gevolgen en de middelen om ze te verhelpen of te verzachten hiervoor eerst in de paritaire organen op het vlak van de onderneming moeten onderzocht worden;

Overwegende anderzijds dat ook de werknemers bekommerd zijn om een mogelijk gebrek aan werk ten gevolge van een tijdelijke conjunctuurtoestand;

Gelet op de verschillende oplossingen die in de staalnijverheid aan deze problemen al gegeven werden;

Wijzende op de geest van het Verdrag tot oprichting van de EGKS en meer bepaald op de maatregelen voorzien in artikel 56 voor de aldaar bepaalde gevallen;

Nemen de beroepsorganisatie van de werkgevers en de vakverenigingen van de staalnijverheid, in het NPC voor de IJzernijverheid vergaderd, deze gemeenschappelijke verklaring aan, die als kader zal dienen voor het oplossen van de problemen in verband met de zekerheid van betrekking en de bezoldiging die de technologische en conjuncturele ontwikkeling in de staalnijverheid zou kunnen doen rijzen.

1. Bij het bestuderen van de rationalisatie- en modernisatiemaatregelen zullen de bedrijfsdirecties zowel aandacht besteden aan de weerslag op de tewerkstelling als aan de technische en financiële aspecten, opdat de personeelsbehoeften in de verschillende installaties binnen de grenzen van redelijke ramingsmogelijkheden, geleidelijk zouden kunnen aangepast worden, zodat al te plotse personeelsschommelingen vermeden worden.



2. De directies zullen de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad en de syndicale afvaardigingen op de hoogte brengen van de weerslag die de voorgenomen rationalisatie- of modernisatiemaatregelen op de tewerkstelling van het personeel zouden kunnen hebben. Deze mededeling zal gedaan worden binnen zo'n tijdspanne dat deze vertegenwoordigers de mogelijkheid hebben om aan de werknemers een algemene voorlichting te geven en hun suggesties en opmerkingen voor te leggen.

3. Indien ondanks alle vooruitzichten nog tewerkstellingsproblemen mochten rijzen, zullen de bedrijfsdirecties alle wedertewerkstellings- en wederaanpassingsmaatregelen binnen en eventueel buiten de onderneming samen met de vertegenwoordigers van de vakverenigingen bestuderen.

4. Ten slotte zullen de directies, ook samen met de vertegenwoordigers van de vakverenigingen en in het raam van de mogelijkheden van de onderneming, de compensatiemaatregelen of andere maatregelen zoeken die aan de problemen van dat ogenblik aangepast en geschikt zijn om de eventuele nadelige gevolgen voor sommige werknemers, speciaal voor bejaarde werknemers te verhelpen, zoals dit trouwens al gebeurd is in een reeks ondernemingen waar zulke problemen gerezen waren.

5. De bedrijfsdirecties zullen tot collectieve werkloosheid om conjunctuurredenen pas overgaan nadat alle mogelijkheden op het stuk van tijdelijke verplaatsingen uitgeput en de vertegenwoordigers van de vakverenigingen ingelicht werden; samen met deze laatste zullen zij de modaliteiten van de arbeidsonderbreking onderzoeken om binnen de perken van de mogelijkheden van de onderneming de sociale weerslag ervan te verzachten.

6. Levert de toepassing van deze verklaring moeilijkheden op, dan zullen de ondertekenende partijen bijeenkomen om te trachten er een oplossing voor te vinden.

Protocol van 26 maart 1975 over de met de vastheid van betrekking en van het inkomen verbond en vraagstukken

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Dit protocol is van toepassing op de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzer- en Staalnijverheid ressorteren en op de aldaar te werk gestelde arbeiders.



HOOFDSTUK II - ALGEMEEN

Artikel 2

Over het algemeen, en meer nog in een periode van lage conjunctuur, moet het hoofddoel erin bestaan de activiteit in de ondernemingen in stand te houden onder de voor de productiviteit en de rendabiliteit onontbeerlijke voorwaarden, wat het meest doeltreffende middel is om de problemen van vastheid van betrekking en van inkomen te vermijden of minder acuut te maken.

In zulke omstandigheden meer nog dan in een normale economische toestand impliceert het bereiken van deze doelstelling in het belang van het grootst mogelijke aantal werknemers, een soepele aanpassing van de omvang van de werkgelegenheid en van de organisatie van het arbeidsproces aan de mogelijkheden op de markt, alsook op langere termijn, het doorzetten met de rationaliserings- en de moderniseringsinspanning.

Indien men het risico niet wil lopen van nog ernstigere gevolgen op de werkgelegenheid en bijgevolg ook op het inkomen van de werknemers, dienen de aanpassingsmogelijkheden voor de ondernemingen gehandhaafd te blijven.

Artikel 3

De met de vastheid van betrekking en het inkomen verbonden vraagstukken die voortspruiten uit het in artikel 2 bepaalde beleid, zijn langdurig onderzocht met het oog op de vakbondseisen, de sociale, technische en economische behoeften en de aan een verstandig beleid van het personeel in de ondernemingen inherente vereisten.

Ten gunste van de door de ijzer- en staalfabrieken tewerkgestelde werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben aangegaan, vereist de toepassing van dit beleid maatregelen van uiteenlopende aard welke de sociaal ongunstige gevolgen moeten geringer maken die voor een gedeelte van het personeel door dit beleid kunnen worden meegebracht.

Deze maatregelen moeten worden geharmoniseerd voor al de werknemers van de sector die zich in een identieke situatie bevinden. Wat bepaalde toepassingswijzen betreft, is de verwijzing naar gewestelijke en plaatselijke besprekingen uitdrukkelijk voorgeschreven.

Artikel 4

Daar over zulke problemen reeds bepaalde plaatselijke en gewestelijke regelingen tot stand kwamen, mag de werking van deze reglementen niet cumuleren met de op nationaal vlak genomen algemene maatregelen, maar moet ze hierop worden aangerekend.

De uit deze maatregelen voortvloeiende uitgaven moeten eveneens met voorrang worden afgetrokken van de fondsen die gebeurlijk op plaatselijk of gewestelijk vlak zouden zijn opgericht om de problemen van vastheid van betrekking en van inkomen op te lossen. Daar waar de beschikbare gelden van zulk een fonds aan algemene voordelen zijn besteed, moet de oorspronkelijke bestemming voortaan weer worden ingevoerd.



Artikel 5

Rekening houdend met de in de artikelen 2, 3 en 4 aangehaalde principes, bevat onderhavig protocol volgende beschikkingen:

- (verklaring over het in dienst handhaven van de werknemers in 1975;) - Niet hernomen
- (collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toepassing van de NAR collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975);) - Niet hernomen
- (aanbeveling betreffende de conventionele wekelijkse arbeidsduur;) - Niet hernomen
- collectieve arbeidsovereenkomst tot toekenning van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering; (zie hoofdstuk VI)
- aanbeveling betreffende de overplaatsingen in de onderneming naar aanleiding van een rationaliseringsmaatregel, van het stilleggen van een installatie,
of van conjuncturele omstandigheden.

Artikel 6

Mochten, wegens uitzonderlijke omstandigheden, moeilijkheden rijzen bij de toepassing van de in artikel 5 opgesomde overeenkomsten, aanbevelingen of verklaring, dan zouden de werkgevers- en werknemersorganisaties bijeenkomen onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 februari 1965 betreffende de verzoeningsprocedure.

HOOFDSTUK III - VERKLARING OVER HET IN DIENST HANDHAVEN VAN DE WERKNEMERS GEDURENDE HET JAAR 1975

(Niet hernomen).

HOOFDSTUK IV - COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE TOEPASSING VAN DE NAR COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 17 TOT UITVOERING VAN EEN REGELING VAN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE WERKNEMERS INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN, ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAARD BIJ KONINKLIJK BESLUIT VAN 16 JANUARI 1975

(Niet hernomen).



HOOFDSTUK V - AANBEVELING BETREFFENDE DE CONVENTIONELE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

(Niet hernomen).

HOOFDSTUK VI - COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING BIJ DE WERKLOOSHEIDSUITKERING

Zie 125.

HOOFDSTUK VII - AANBEVELING BETREFFENDE DE OVERPLAATSINGEN IN DE ONDERNEMINGEN TEN GEVOLGE VAN EEN RATIONALISERINGS- MAATREGEL VAN HET STILLEGGEN VAN EEN INSTALLATIE OF VAN CONJUNCTURELE OMSTANDIGHEDEN

SECTIE 1 - TIJDELIJKE OVERPLAATSINGEN

Artikel 33

De verdeling van de gedeeltelijke werkloosheid over het grootst mogelijk aantal werknemers enerzijds, en de soepele aanpassing van de werkgelegenheid aan de economische omstandigheden anderzijds, impliceren tijdelijke overplaatsingen.

Artikel 34

Bij deze overplaatsingen zal er in de eerste plaats rekening gehouden worden met de kwalificaties en de mogelijkheden van elk betrokken werknemer zodat loonsverminderingen zoveel mogelijk vermeden worden.

Artikel 35

Indien evenwel tijdelijke overplaatsingen, die loonverschillen teweegbrengen, toch noodzakelijk blijken, wordt de bedrijfsleiders aangeraden met de vakbondsafvaardiging over compenserende maatregelen te onderhandelen, die ertoe strekken de sociale weerslag van deze toestand op de betrokken werknemers te verzachten.

Artikel 36

Over de praktische toepassingswijzen van deze compenseringen zal in elke onderneming onderhandeld worden, waarbij de volgende principes zullen worden geëerbiedigd:

- de compensering wordt berekend in verhouding tot het daguurloon (zonder vergoeding voor ploegarbeid, enz.) van de normale door de betrokken werknemers uitgeoefende functie, waarbij het verschil tot een bedrag van 10 F per dag niet in aanmerking genomen wordt,



- de compensering wordt toegekend voor een overplaatsing waarvan de duur ten minste een week bedraagt, en zij neemt af naarmate de duur toeneemt, waarbij deze afname evenwel langzamer is naargelang van de anciënniteit of voor werknemers die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, van een factor die anciënniteit en leeftijd combineert,
- het openstellen van het compenseringsrecht is ondergeschikt aan de voorwaarde van ten minste één en een half jaar anciënniteit in de onderneming.

SECTIE 2 - DEFINITIEVE OVERPLAATSINGEN

Artikel 37

Voor al de mogelijke gevallen van definitieve overplaatsingen wordt aan de directies van de ondernemingen de aanbeveling gedaan in overleg met de vakbondsafvaardigingen alle mogelijkheden van herplaatsing en heraanpassing binnen de onderneming te onderzoeken alvorens compensatiemaatregelen te treffen en dit rekening houdend, indien mogelijk per individueel geval, o.a. met de verworven kwalificaties, de anciënniteit en de mogelijkheden.

De toepassingswijzen van bovenstaande beginselen worden paritair op het vlak van iedere onderneming bepaald rekening houdend met de mogelijkheden en de omstandigheden.

Artikel 38

Bovendien wordt eraan herinnerd dat de definitieve overplaatsingen te wijten aan niet terugkomende technische wijzigingen van bepaalde omvang aanleiding kunnen geven tot het toekennen van karakteristieke compensatievergoedingen krachtens de tussen de Belgische Regering en de Commissie van de EEG bestaande overeenkomst ter uitvoering van artikel 56 van het EGKS Verdrag.

SECTIE 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 39

Onderhavige aanbeveling is geldig voor een onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden.



700 SOCIALE PROGRAMMATIE

700 Sectoraal akkoord 2023-2024



C.A.O.: 07/07/2023

Neerlegging: 07/07/2023

Registratiedatum: 03/08/2023

Registratienummer: 181374/CO/104

1. Inhoud:

Sectoraal Akkoord 2023-2024

2. Duurtijd:

Van 01/01/2023 tot 31/12/2024



HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Onderhavig akkoord is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité van de ijzernijverheid (PC nr. 104) en op de werknemers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK II - KOOPKRACHTPREMIE

De sector verwijst naar de ondernemingen de kwestie van de eventuele toekenning van de “koopkrachtpremie” overeenkomstig de definities vermeld in de wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024 en het koninklijk besluit van 23 april 2023.

HOOFDSTUK III - WERKGELEGENHEID / BEROEPSOPLEIDING

AFDELING 1 - WERKZEKERHEID

Verlenging voor de periode 2023-2024 van de vroegere verbintenissen :

1.1. Werkzekerheid

- De werkgevers verbinden zich ertoe, alvorens tot afdankingen om economische redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavig akkoord, in eerste instantie 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 exploitatievestigingen evenals herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen voor beroepsopleiding. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de werknemers van 45 jaar en ouder.
- De ondertekenende partijen doen aan de ondernemingen de aanbeveling tot bijzondere zorg voor het zoeken binnen de onderneming zelf van aangepaste jobs voor de volgende categorieën: werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, medisch ongeschikte werknemers, laaggeschoolde werknemers en oudere werknemers.
- Bij collectief ontslag zoals bepaald door de wet, noodzaak tot naleving van de regels inzake voorafgaande informatie en overleg met de organen die de werknemers vertegenwoordigen op

ondernemingsvlak.

1.2. Begeleidingsmaatregelen bij collectief ontslag

Bij collectief ontslag zoals bepaald door de wet, zullen alle nuttige pragmatische maatregelen onderzocht worden op ondernemingsvlak in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, waarbij meer bepaald rekening zal gehouden worden met de individuele situatie van de werknemers, en in het bijzonder van de werknemers van 45 jaar en ouder.

1.3. Maatregelen van toepassing op ondernemingen in herstructurering (economische herstelwet van 27 maart 2009 en koninklijk besluit van 22 april 2009)

In geval van herstructurering in de zin van de reglementering, naleving van de verplichtingen inzake de tewerkstellingscel, begeleiding en outplacement, inschakelingsvergoeding. Toegang tot de tewerkstellingscel en tot het outplacementaanbod ten gunste van tijdelijke werknemers (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en uitzendarbeid) waarvan het contract niet verlengd wordt omwille van de herstructurering, voor zover ze minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming kunnen voorleggen.

1.4. Tijdelijke arbeid (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en uitzendarbeid)

– De sector doet aan de ondernemingen de aanbeveling om op hun niveau een kader uit te werken waardoor het mogelijk wordt om, voor het bepalen van de loonvoorwaarden, de anciënniteit van een werknemer die na een tijdelijke tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur aangeworven wordt bij dezelfde werkgever, in aanmerking te nemen.

– De sector doet een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau het principe te voorzien van de evaluatie van de tijdelijke werknemer na een bepaalde tewerkstellingsperiode met het oog op het invullen van vacatures die zouden overeenstemmen met de bekwaamheden van de werknemer.

AFDELING 2 – BEROEPSOPLEIDING

2.1. Opleiding

2.1.1. Sectoraal kader inzake opleiding

Rekening houdend met de goedkeuring van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en in het bijzonder Hoofdstuk 12 “Investeren in opleiding”, hebben de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord voor de periode 2023-2024 een sectoraal kader afgesloten tot uitvoering van bovenvermeld Hoofdstuk 12.

De ondertekenende partijen voorzien, via onderhavig akkoord en in overeenstemming met artikel 53,1° van bovenvermelde wet, wat volgt :

1° Een individueel opleidingsrecht

2° Dit recht bedraagt voor een voltijds tewerkgestelde werknemer :



- 4 opleidingsdagen per jaar, in 2023
- 5 opleidingsdagen per jaar, vanaf 2024

3° Het aantal opleidingsdagen wordt dus verhoogd met een dag tussen 2023 en 2024 teneinde het individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren.

4° De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen, zijn de volgende soorten opleidingen :

- de formele opleidingen
- de informele opleidingen zoals beoogd in artikel 50, § 1, a) en b) van bovenvermelde wet
- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake welzijn, zoals bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

5° De sector wil met onderhavig akkoord het aantal opleidingsdagen dat toegekend wordt in het kader van het groeipad, niet wijzigen.

De overige modaliteiten tot concretisering van het individueel opleidingsrecht, waaronder de modaliteiten voor het omzetten van opleidingsdagen in opleidingsuren, worden verwezen naar de ondernemingen.

Een uitvoeringsovereenkomst zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

Voor het overige worden volgende bepalingen verlengd :

- Verdeling van de opleidingsinspanningen en eerlijke toegang tot opleiding :
 - a) De ondernemingen waken over een billijke verdeling van de opleidingsmiddelen die ze aanwenden om te voldoen aan de opleidingsnoden van alle categorieën werknemers. In de mate van het mogelijke wordt erop toegezien dat het leerproces niet onderbroken wordt.
 - b) De sector beveelt de ondernemingen aan om op hun niveau te onderzoeken welke de specifieke noden zijn eigen aan bepaalde doelgroepen, zoals minder gekwalificeerde of kwetsbare werknemers, de jongeren, de oudere werknemers (45 jaar en ouder) en de allochtonen, en om opleidingsplannen te voorzien die tegemoet komen aan deze noden.
 - c) De sector benadrukt het belang van de door de overheden opengestelde opleidingsmogelijkheden voor de werknemers die tijdelijk werkloos worden wegens economische omstandigheden, om zo hun professionele competenties te kunnen verhogen, volgens de regels vastgelegd door het Beheerscomité van de RVA in zijn beslissing van 19 maart 2009.

Daartoe vraagt hij de werkgevers en de werknemers om deze opleidings-opportunities te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de bekwaamheden, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

- Opleidingsplannen :



Rekening houdend met de goedkeuring van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en in het bijzonder met Hoofdstuk 9 “Opleidingsplannen”, trekken de ondertekenaars van onderhavig akkoord de regeling in vermeld onder het punt “Opleidingsplannen” zoals het was opgenomen in het Sectoraal akkoord 2021-2022 en herinneren de lokale sociale partners aan het belang van de overeenstemming van de ondernemingspraktijken met de wettelijke vereisten.

- 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 2de kwartaal opgestart wordt. Deze enquête wordt meegedeeld en geanalyseerd op sectoraal vlak volgens de gedefinieerde criteria (genus, leeftijd, nationaliteit, schoolopleiding).

De sector stelt jaarlijks een “ Rapporteringstabel van de opleidingsinspanningen “ op en evalueert deze inspanningen op paritair niveau.

2.1.2. OpleidingsCV

De ondertekenende partijen benadrukken het belang voor de werknemers om te beschikken over informatie inzake de bekwaamheden die ze hebben kunnen verwerven via de verschillende gevolgde opleidingen in de loop van hun beroepsloopbaan.

Daartoe komen ze tot overeenstemming over het principe van de invoering binnen de sector van een suppletief stelsel van “opleidingsCV” dat een inventaris opmaakt van de door de werknemer gevolgde opleidingen tijdens zijn tewerkstelling binnen de onderneming.

Ze komen overeen dat dit document éénmaal per jaar opgesteld wordt, en ze verwijzen de overige modaliteiten tot inwerkingstelling van het “opleidingsCV” naar een werkgroep ‘Beroepsopleiding’.

De ondertekenende partijen komen overeen om in het kader van het Sectoraal akkoord 2023-2024 de ad hoc-werkgroep te reactiveren met het oog op het bereiken van een resultaat tegen 31 december 2024.

2.1.3. Opleidingstijd

De sector doet aan de ondernemingen de aanbeveling om erop toe te zien dat de gevolgde opleidingen plaatsvinden tijdens de werkuren.

2.1.4. Aantrekkelijkheid van de sector en Contacten met de onderwijsinstellingen

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden aangaande een betere definiëring van de beroepsprofielen en van de noden van de sector ten overstaan van het onderwijs. Toelichting van de functies.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.



2.1.5. Mentorschap

De sector benadrukt het belang van het mentorschap in het raam van de overdracht van kennis en bekwaamheden.

Daartoe belast de sector de paritaire werkgroep met het uitwerken van een suppletief kader met een model dat rekening zal houden met de volgende elementen :

- het profiel, de pedagogische basis en de opleiding van de mentor,
- de mogelijkheid voor oudere werknemers om de rol van mentor uit te oefenen,
- de definiëring van de leerdoelstellingen,
- de vrijgemaakte tijd voor de omkadering van de werknemers in opleiding.

2.2. Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10 % voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, volgens dezelfde voorwaarden als in de vorige akkoorden : alle staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te nemen en de concrete modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, via het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak.

De ondertekenende partijen zullen na de ondertekening van onderhavig akkoord en zijn uitvoeringsovereenkomst, specifiek met betrekking tot de risicogroepen, een aanvraag indienen met het oog op het bekomen van de voorafgaande goedkeuring van de minister van Werk, zoals voorzien door artikel 2, alinea's 2 en 3 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 overeenkomstig de reeds ondernomen demarche in toepassing van de vorige sectorale akkoorden, sinds het sectoraal akkoord 2015-2016.

De sectorale uitvoeringsovereenkomst van onderhavig akkoord, die specifiek betrekking heeft op de risicogroepen, zal de vereiste ontwikkelingen aanvoeren om aan te tonen dat de aanwerving binnen de sector grotendeels stopgezet is.

Opvolging en paritaire evaluatie :

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 Paritair Comité voor de ijzernijverheid en aan de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord.

AFDELING 3 – OPZEGTERMIJNEN

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing tot 31 december 2013 van de sectorale opzegtermijnen zoals voorzien door het sectoraal akkoord 2011-2012.



AFDELING 4 – LOOPBAAN EN EVENWICHT PRIVÉ- EN BEROEPSLEVEN

4.1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Bijzonder stelsel nachtarbeid 60-33-20

Verlenging voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van het sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 60 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidssstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, volgens de voorwaarden van artikel 3, §1 uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

4.2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Bijzonder stelsel lange loopbanen 60-40

Verlenging voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar oud, en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, volgens de voorwaarden van artikel 3, §7 uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau de aanvragen die ingediend zouden worden voor een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 60-40

– gunstig en vanuit een niet-discriminerend oogpunt – te onderzoeken, met inachtneming van alle elementen van de situatie van de werknemer en de organisatorische factoren.

De sector wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de aanvragen gegeven wordt.

Deze informatie aan de sector moet het mogelijk maken om kennis te nemen van eventuele toepassingsmoeilijkheden met het oog op het oplossen ervan.

4.3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Bijzonder stelsel zware beroepen – Overblijvend stelsel 60-35

Invoering voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van een sectoraal kaderstelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 60 jaar oud



met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan minstens 5 of 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de 10 of 15 laatste jaren, volgens de voorwaarden van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de CAO nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad

Het begrip “zwaar beroep” dat gebruikt wordt in onderhavig sectoraal akkoord, is het begrip zoals bepaald door artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

4.4. Vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid

In toepassing van artikel 22, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 onderschrijft de sector de CAO's nr. 168, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, en nr. 169, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026 om de werknemers die, respectievelijk, uiterlijk op 31 december 2024 en op 30 juni 2025 ontslagen worden, de mogelijkheid te bieden te kunnen genieten van de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

4.5. Vrijstelling van vervanging

De vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen betrokken door de toepassing van onderhavige tijdelijke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag verbinden zich ertoe mee te werken aan de aanvragen tot vrijstelling van de vervangingsplicht van werknemers die van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag genieten.

4.6. Tijdskrediet

De ondertekenende partijen bevestigen de uitbreiding tot 51 maanden van de duur van het tijdskrediet met motief ‘zorgen’ waarvan gebruik gemaakt wordt voor een voltijdse of halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties in toepassing van CAO nr. 103ter.

4.7. 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 kader van het tijdskrediet.

4.8. Landingsbanen

De ondertekenende partijen zijn het eens over de invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een sectoraal kader van landingsbanen in toepassing van artikel 4, §5, 2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van Hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werk en kwaliteit van het leven aangaande het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en in toepassing van CAO nr. 103



en van zijn wijzigende CAO's.

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

De partijen herhalen eveneens de toepassing van de organisatorische regels voorzien in geval van gelijktijdige uitoefening van het tijdskrediet door afdeling 4 (artikel 16 en volgende) van Hoofdstuk IV van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad.

Onderhavig artikel van het sectoraal akkoord wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad, waarin voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 het interprofessioneel kader wordt vastgelegd voor de aanpassing tot

55 jaar van de leeftijdsgrens betreffende de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Een bijzondere overeenkomst zal deze bepaling tot uitvoering brengen.

4.9. Arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid

Overuren :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een inventaris van het beroep op overuren in de ondernemingen uit de sector, evenals een tabel inzake de goede praktijken.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

Uitzendarbeid :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een inventaris van het beroep op uitzendarbeid in de ondernemingen uit de sector, evenals een tabel inzake de goede praktijken.

De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe om eventueel veelvuldig beroep op uitzendarbeid in de ondernemingen samen te onderzoeken.

De meest gereede partij roept de andere sectororganisaties op om een vergadering aan te vragen met het oog op dit gezamenlijk onderzoek.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

Zware beroepen – Bepalingen uit het IPA 2009-2010 inzake het optrekken van het huidige percentage van de lastenverlaging voor ploegen- en nachtarbeid (van 10,7% tot 15,6% van de bruto belastbare bezoldiging) :

De sector neemt de aanbevelingen inzake kwaliteit van de arbeid over van de interprofessionele sociale partners.



Daartoe nodigt de sector de ondernemingen uit om bijzondere aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een proactief personeelsbeleid dat rekening houdt met de kwaliteit van de arbeid die aan werknemers in ploegen- en nachtarbeid moet worden geboden.

Werkbaar en wendbaar werk :

De sector gaat de verbintenis aan om een grondige analyse op te maken van het begrip “werkbaar en wendbaar werk” teneinde op termijn aangepaste formules te ontwikkelen, rekening houdend met de sectorale specifieke kenmerken, met bijzondere aandacht voor belastend werk en landingsbanen (eindeloopbaan).

De ondertekenende partijen benadrukken hun bekommernis ten overstaan van het belastend karakter van de beroepen in de staalindustrie.

Ze verbinden zich ertoe om goede praktijken te identificeren in de ondernemingen van de sector of van andere sectoren, ofwel in andere landen.

De ondertekenaars komen overeen een expert aan te stellen om deze opdracht van identificatie van goede praktijken uit te voeren.

De expert en de opdracht zullen paritair bepaald worden.

Een eerste vergadering zal plaatsvinden in de maand oktober 2023.

De opdracht moet voltooid zijn tegen 31 december 2024.

De partijen doen aan de ondernemingen de aanbeveling om bijzondere aandacht te besteden aan de kwestie van het belastend werk en de kwestie van werkbaar werk.

AFDELING 5 – NIET-DISCRIMINATIE EN BESTRIJDING VAN ALLE VORMEN VAN RACISME

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

5.2. Onverminderd het Belgisch wettelijk kader inzake niet-discriminatie, verbinden de ondernemingen zich ertoe om ieder van de werknemers eerlijk en met respect te behandelen.

Bijgevolg worden discriminerende handelingen op grond van ras, huidskleur, geslacht, leeftijd, religie, etnische afkomst, nationaliteit, invaliditeit of enige andere reden niet geduld.

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

5.3. 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 4 – GEZONDHEID & VEILIGHEID

De ondertekenende partijen van het sectoraal akkoord komen overeen om, gelet op het belang van gezondheid en veiligheid in de omgeving van de staalondernemingen, de volgende tekst, aangepast overeenkomstig het resultaat van de onderhandelingen met het oog op onderhavig akkoord, in een aparte tekst afzonderlijk van het akkoord op te nemen.

Deze tekst zal geïntegreerd worden in de bundel van sectorale overeenkomsten teneinde het belang van deze thema's te benadrukken.

De ondertekenende partijen verbinden zich er bovendien toe om onderhavig hoofdstuk aan te vullen met de invoering van een actieplan dat specifiek gericht is op de gezondheids- en veiligheidsproblematiek in verband met onderaanneming.

4.1. Beginselverklaring

De staalondernemingen zijn specifieke arbeidsomgevingen waarin de aanwezige personen (medewerkers, onderaannemers, bezoekers, ...) blootstaan aan aanzienlijke beroepsrisico's.

De veiligheid en integriteit van elke persoon, aanwezig in de staalvestigingen, zijn dan ook van het allergrootste belang. Daartoe worden veiligheidsregels op de werkplek in de ondernemingen ingevoerd die integraal deel uitmaken van hun werking.

4.2. Gezondheid & Veiligheid en onderaanneming

Het begrip “onderaanneming” dat gebruikt wordt in dit hoofdstuk, moet begrepen worden als van toepassing zowel op onderaanneming als op “contracting”.

Het begrip “werf” moet zodanig opgevat worden dat het elke situatie omvat waarin een onderneming beroep doet op een onderaannemer.

Inleiding

De gezondheid en veiligheid van alle werknemers, tewerkgesteld binnen de staalsector, zijn een hoofdbekommernis voor de ondernemingen en de representatieve werknemersorganisaties actief binnen deze sector.

Tijdens de onderhandeling van het sectoraal akkoord 2011-2012 hebben de ondertekenende partijen de wens geuit om een referentiekader, aangepast aan de staalsector, van goede praktijken inzake gezondheid & veiligheid bij beroep op onderaanneming uit te werken.



Dit kader laat toe om het Veiligheidscharter aan te passen.

Het belang van deze materie voor de sociale partners heeft de ondertekenaars gemotiveerd om hun verbintenissen om te zetten in onderhavig sectoraal akkoord.

Ten gevolge hiervan werden de volgende principes overeengekomen :

1. De gezondheid & veiligheid van de werknemers maken integraal deel uit van de contacten tussen de opdrachtgevers en hun onderaannemers.

2. De opdrachtgevende ondernemingen passen dit beleid toe, via concrete maatregelen, in verschillende fasen van de contacten met hun onderaannemers.

3. Deze maatregelen beogen het bereiken van volgende doelstellingen :

a. De selectiecriteria van de onderaannemers door hun opdrachtgevers houden rekening met de wijze waarop de onderaannemers de gezondheid en veiligheid op het werk daadwerkelijk aanpakken.

Deze in aanmerkingneming wordt geconcretiseerd, meer bepaald via een systematisering van het beroep op gecertificeerde onderaanneming.

De sector erkent dat de VCA-norm (of elke gelijkwaardige norm) op toereikende wijze beantwoordt aan de kwaliteitsdoelstelling van naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid op het werk.

b. De kennis van de regels, van de voorschriften en van de specifieke risico's met betrekking tot veiligheid bij het uitvoeren van prestaties binnen de staalondernemingen (opdrachtgevers) is een conditio sine qua non voor de toegang van de werknemers van de onderaannemers tot de geografische perimeter van de opdrachtgevende ondernemingen.

Daartoe steunt de sector de veralgemening van het systeem van het "veiligheidspaspoort" als waarborg voor deze kennis.

c. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever mag slechts plaatsvinden mits de voorafgaande uitvoering van een effectieve werfopening die het onder meer mogelijk maakt om de risico's verbonden aan de betrokken werf te bepalen en alle noodzakelijke gegevens inzake gezondheid & veiligheid wederzijds uit te wisselen.

Het informeren van de werknemers van de onderaannemer gebeurt met alle nuttige middelen en minimum op basis van de voor deze werf opgemaakte risicoanalyse.

d. De opdrachtgevende ondernemingen bepalen een procedure tot veiligstelling van de installaties, alvorens elke interventie van werknemers van de onderaannemers plaatsvindt in deze installaties.

e. De opdrachtgevers installeren meetinstrumenten voor het verifiëren van de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid bij de uitvoering van de werf.

De modaliteiten, gekoppeld aan de inwerkingstelling van deze maatregelen, zijn vastgesteld op basis van parameters gelinkt aan de specifieke kenmerken van elke werf.



f. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever geeft aanleiding tot het uitvoeren van een effectieve sluiting van de werf die het mogelijk maakt alle gegevens te verzamelen aangaande de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid.

g. De inlichtingen betreffende de evaluatie van de prestaties van de onderaannemers op gebied van gezondheid & veiligheid, gebundeld door de werfverantwoordelijke van de opdrachtgever bij de uitvoering van de werf en de sluiting ervan, worden overgemaakt aan alle diensten van de opdrachtgever die betrokken zijn in de selectieprocedures van de onderaanneming met het oog op het realiseren van nieuwe werven.

De opdrachtgevende ondernemingen houden rekening met al deze informatie, met het oog op de toekenning van deze nieuwe werven.

Bij een negatieve evaluatie kunnen de opdrachtgevende ondernemingen een remediëringsprocedure en/of sancties voorstellen, die kunnen gaan tot de uitsluiting van de betrokken onderaannemer.

h. De opdrachtgevende onderneming zorgt voor een regelmatig verslag van de middelen die aangewend worden voor het verwezenlijken van bovenvermelde doelstellingen, dit ter attentie van zijn Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Op elk moment kunnen de vertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk tussenkomen wanneer een tekortkoming inzake veiligheid met potentiële gevolgen vastgesteld wordt.

i. De ondernemingen (opdrachtgevers) begunstigen de complementariteit van de rollen van de verschillende tussenkomende partijen (lees : interne medewerkers) die betrokken zijn bij het verwezenlijken van een werf die toevertrouwd is aan een onderaannemer.

j. De rol en de plaats van de vakbondsvertegenwoordigers in de verschillende informatie- en consultatieorganen moeten in functie van hun respectieve bevoegdheden gerespecteerd worden tijdens alle etappes van de bovengenoemde procedure.

Ze moeten betrokken worden vanaf het moment dat beroep wordt gedaan op onderaanneming/contracting en alle noodzakelijke informatie ontvangen over de gegevens met betrekking tot de onderaanneming.

De ondertekenende partijen van onderhavige verbintenis dringen in het bijzonder aan op :

- De verantwoordelijkheid van alle betrokkenen, inclusief de hiërarchische lijn ;
- De rol van de preventieadviseurs/arbeidsgeneesheren ;
- Het belang van de betrokkenheid van de overlegorganen bij de interventieprocessen van de onderaannemers en medecontractanten.



HOOFDSTUK 5 – ARBEIDSVOORWAARDEN

Gezondheid en veiligheid op het werk, Stress op het werk, Pesten op het werk :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het bepalen van de oriënteringen over het vervolg van de sectorale enquête Welzijn 2008.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

HOOFDSTUK 6 – SECTORAAL SOCIAAL LUIK

AFDELING 1 – KLEIN VERLET

De ondertekenende partijen zullen de CAO van onbepaalde duur van 29 juni 2009 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (klein verlet) aanpassen om rekening te houden met de wettelijke verwijzingen van de stelsels van geboorteverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof, evenals met de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof.

Voor de toepassing van deze overeenkomst komen de ondertekenende partijen overeen dat de ondertekening, door de werknemer, van een wettelijk samenlevingscontract recht geeft op een dag afwezigheid van het werk met behoud van het normale loon.

Bovendien herinneren ze eraan dat de overeenkomst toegepast moet worden rekening houdend met de draagwijdte van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, waaronder met name artikel 4 van het besluit dat een aantal gelijkstellingen voorziet.

Tevens herhalen ze artikel 6 van bovenvermelde overeenkomst van 29 juni 2009 dat voorziet dat de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont (cf. artikel 1475 van het Burgerlijk Wetboek), gelijkgesteld wordt met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat in de volgende specifieke gevallen :

- overlijden van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van een kind van de samenwonende partner van de werknemer;
- overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer,

de 5 dagen voorzien in de bovenvermelde CAO gehandhaafd blijven, wat het totaal, in deze specifieke gevallen, op 12 dagen brengt.



AFDELING 2 – SECTORAAL MINIMUMLOON

De ondertekenende partijen worden het eens over een herwaardering van het sectoraal minimumloon met het oog op het handhaven van de attractiviteit van de sector.

De ondertekenende partijen hebben deze herwaardering begin 2022 uitgevoerd.

AFDELING 3 – ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

De ondertekenende partijen onderschrijven de volgende interpretatie inzake de sectorale bepalingen betreffende het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen :

de ondernemingen leven de overeengekomen akkoorden na, zonder het sectoraal bedrag van de toelage economische werkloosheid aan te passen (sectoraal stelsel gewaarborgd inkomen in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen), ten gevolge van de verhogingen van de RVA-percentages.

Gezien de economische omstandigheden eigen aan de staalsector die nog steeds zijn activiteitpeil van voor de crisis die medio 2008 van start ging, niet bereikt heeft, komen de ondertekenende partijen overeen om in het PC 104 de aanvragen vanuit de ondernemingen tot afwijkende economische werkloosheid voor een duur die kan oplopen tot 18 weken volledige schorsing van de arbeidsprestaties, goedgekeurd door de lokale representatieve instanties, met bijzondere aandacht te onderzoeken.

AFDELING 4 – TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS OVERMACHT

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om geval per geval, op hun niveau, de omstandigheden en gevolgen op alle vlakken te onderzoeken, verbonden aan het zich voordoen van onvoorzienbare gebeurtenissen van technische aard – zoals de brand die schade heeft berokkend aan de installaties en een tijdelijke en uitzonderlijke inactiviteit met zich meebracht –, teneinde hierop een geschikt antwoord te vinden via overleg op het niveau van de betrokken onderneming.

HOOFDSTUK 7 – AANVULLENDE PENSIOENEN

De sectororganisaties herinneren de sociale partners van de ondernemingen aan de noodzaak en de dringendheid om de aanvullende pensioenstelsels te harmoniseren rekening houdend met de termijnen die door de reglementering voorzien zijn, waaronder de “cut-off” datum van 31 december 2029.

Voor het overige onderschrijft de sector het Afsprakenkader dat in april 2023 afgesloten werd door de intersectorale sociale partners.



HOOFDSTUK 8 – SYNDICALE WAARBORGEN

De ondertekenende partijen bevestigen de niveaus van de onvoorwaardelijke en voorwaardelijke gedeelten, zoals voorzien in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2011 houdende wijziging van de CAO van 14 mei 1971 betreffende de syndicale waarborgen en zijn toepassingsregeling.

HOOFDSTUK 9 – SECTORALE SITUATIE

De socio-economische situatie werd becommentarieerd in de loop van 2022.

De ondertekenende partijen worden het eens over een nieuwe voorstelling van de situatie in de staalsector in de loop van de jaren 2023 en 2024.

HOOFDSTUK 10 – MOBILITEIT

De ondertekenende partijen benadrukken de cruciale mobiliteitsuitdagingen voor de ondernemingen en hun werknemers en meten het belang van dit thema waarbij tal van actoren betrokken zijn, waaronder institutionele actoren uit verschillende bevoegdheidsniveaus.

Ze nemen nota van de evolutie van de besprekingen tussen de interprofessionele sociale partners inzake mobiliteit en zijn van plan om rekening te houden met een aantal principes die door deze interprofessionele sociale partners werden overeengekomen.

Bijgevolg worden ze het eens over het volgende :

- Integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen:

Verlenging van de bepalingen van het vorige akkoord 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.

Indien nodig, bevestigen de ondertekenende partijen de toepassing van de CAO 19/9 waarvan de integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer, voor afstanden korter dan 5 kilometer.

- 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.

– Wat meer bepaald het fietsgebruik betreft, wijst de sector op de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 164 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de tegemoetkoming van de werkgever voor de verplaatsingen per fiets van de werknemer tussen zijn woonplaats en zijn plaats



van tewerkstelling.

In dit verband herinnert de sector eraan dat deze overeenkomst tot doel heeft de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de modaliteiten te regelen van de werkgeverstussenkomst voor de verplaatsingen die de werknemer per fiets maakt tussen zijn woonplaats en zijn arbeidsplaats.

– Vervoerkosten van de werknemers ingeschakeld in de tewerkstellingscellen in het raam van de wetgeving inzake ondernemingsherstructureren :

De werkgevers nemen de vervoerkosten van hun werknemers die ingeschakeld zijn in de tewerkstellingscellen, ten laste volgens het tarief overeengekomen op ondernemingsvlak.

- Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2009-2010 :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een paritaire opvolging van de resultaten van de ondernemingen in het kader van de driejaarlijkse federale mobiliteitsenquête.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

HOOFDSTUK 11 – DUURZAME ONTWIKKELING

AFDELING 1 – ENERGIEBELEID

De sector onderschrijft en steunt alle initiatieven terzake die op ondernemingsvlak genomen worden.

De sector moedigt de ondernemingen aan om aan de overlegorganen meer informatie te verschaffen over :

- de inzet van energie-efficiëntie,
- de evolutie van de industriële uitstoot (broeikasgassen, ...)
- en het energie- en milieubeleid dat in de sector wordt gevoerd, evenals de daardoor behaalde resultaten.

AFDELING 2 – CONVENANT

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om aan hun ondernemingsraad de inlichtingen te verschaffen inzake het jaarverslag dat opgesteld wordt in samenhang met het Convenant.



HOOFDSTUK 12 – ATTRACTIVITEIT

Om het werken in de sector te ondersteunen worden een aantal acties opgezet om de attractiviteit te verhogen. Deze omvatten thema's als klimaatpolitiek, fair trade, onderzoek en ontwikkeling, innovatie...

HOOFDSTUK 13 – EVALUATIE

De ondertekenende partijen komen overeen om in het 3de kwartaal van het jaar 2024 over te gaan tot een evaluatie van de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK 14 – VERSTERKING VAN DE SOCIALE DIALOOG – WERKGROEPEN

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

- enerzijds, een werkgroep belast met het onderzoek van de gevolgen, op sectoraal niveau, van de harmonisatie van de statuten ;
- anderzijds een werkgroep gewijd aan “belastend” werk en aan de transformatie (digitalisering) van het werk. Het werkgebied van deze werkgroep is uitgebreid tot verscheidene andere thema's zoals werkbaar of duurzaam werk, de gezondheid op het werk en de verlenging van de loopbanen, evenals de robotisering.

De besprekingen van deze werkgroep zullen gevoerd moeten worden met het oog op het bevorderen van een grotere aantrekkelijkheid en duurzaamheid van de sector.

De ondertekenende partijen komen overeen om de besprekingen aan te vatten in 2023. Er zal een uitnodiging verstuurd worden.

Tenslotte worden de ondertekenende partijen het eveneens eens over het starten van de sectorale besprekingen aangaande de ondernemingspraktijken op gebied van het beroep op uitzendarbeid of andere specifieke contractvormen, evenals inzake de structurele ontwikkelingen van de ondernemingen.

De partijen hebben de vorderingen vastgesteld van de werkgroep gewijd aan het onderzoek naar de harmonisering van de statuten en komen overeen om op korte termijn na de ondertekening van onderhavig akkoord en zijn uitvoeringsovereenkomsten de werkzaamheden van deze werkgroep verder te zetten.

De partijen komen eveneens overeen om de werkzaamheden van deze werkgroep samen met de vakbondsorganisaties van het Paritair Comité nr. 210 verder te zetten.



HOOFDSTUK 15 – SOCIALE VREDE

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

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

HOOFDSTUK 16 – GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf 1 januari 2023 tot

31 december 2024, behalve voor de eventuele specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien, namelijk de bepalingen die vermeld worden onder Afdeling 4 van Hoofdstuk 3 (SWT-stelsels en tijdskrediet landingsbanen).



800 BIJLAGE

800 Bijlage



Protocol van nationale overeenkomst van 17 februari 1965

Protocol van nationale overeenkomst van 27 april 1967

Protocol van nationale overeenkomst van 10 februari 1969

Protocol van nationale overeenkomst van 14 mei 1971

Protocol van nationale overeenkomst van 7 maart 1973

Protocol van nationale overeenkomst van 10 januari 1974

Protocol van nationale overeenkomst van 26 maart 1975

Protocol van nationale overeenkomst van 27 juni 1978

Nationaal akkoord van 23 mei 1989

Sectoraal akkoord 1999-2000, gesloten op 22 april 1999

Sectoraal akkoord 2001-2002, gesloten op 21 maart 2001

Sectoraal akkoord 2003-2004, gesloten op 17 april 2003

Sectoraal akkoord 2005-2006, gesloten op 12 mei 2005

Sectoraal akkoord 2007-2008, gesloten op 29 mei 2007

Sectoraal akkoord 2009-2010, gesloten op 29 juni 2009

Sectoraal akkoord 2011-2012, gesloten op 12 juli 2011

Sectoraal akkoord 2013-2014, gesloten op 12 december 2013

Sectoraal akkoord 2015-2016, gesloten op 4 november 2015

Sectoraal akkoord 2017-2018, gesloten op 9 juni 2017

Sectoraal akkoord 2019-2020, gesloten op 3 juli 2019

Sectoraal akkoord 2021-2022, gesloten op 29 oktober 2021

Sectoraal akkoord 2023-2024, gesloten op 7 juli 2023