

**PARITAIR COMITÉ VOOR DE
IJZERNIJVERHEID**

PC 104

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari
2026*

Sectoraal akkoord in de staalindustrie - arbeiders -
2025-2026

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 werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

**COMMISSION PARITAIRE DE
L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE**

CP 104

*Convention collective de travail du 11 février
2026*

Accord sectoriel dans la sidérurgie - ouvriers -
2025-2026

CHAPITRE I^{er}
Champ d'application

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

HOOFDSTUK II

Werkgelegenheid/Beroepsopleiding

Afdeling 1. Werkzekerheid

De eerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, akkoorden en engagementen die niet door dit akkoord werden gewijzigd, vervangen of opgezegd, blijven onverkort van toepassing en blijven hun uitwerking behouden voor de periode 2025-2026:

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.

CHAPITRE II

Emploi/Formation professionnelle

Section 1^{ère}. Sécurité d'emploi

Les conventions collectives de travail, accords et engagements sectoriels antérieurs qui n'ont pas été modifiés, remplacés ou dénoncés par le présent accord demeurent pleinement d'application et continuent à produire leurs effets pour la période 2025-2026 :

1.1. Sécurité d'emploi

- Les employeurs s'engagent avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée du présent accord, à faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle. Une attention particulière est réservée aux travailleurs de 45 ans et plus.
- Les parties signataires recommandent aux entreprises de réserver une préoccupation particulière à la recherche en entreprise de postes adaptés pour la catégorie des travailleurs accidentés, celle des travailleurs inaptes pour des raisons médicales, celle des travailleurs peu qualifiés et celle des travailleurs âgés.
- En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, nécessité du respect des règles d'information et de concertation préalables avec les organes représentant les travailleurs au niveau des entreprises.

1.2. 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 herstellwet 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.

1.2. Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, toutes les mesures pragmatiques utiles seront examinées au niveau de l'entreprise en concertation avec les représentants des travailleurs, en tenant compte tout particulièrement de la situation individuelle des travailleurs, et spécialement des travailleurs de 45 ans et plus.

1.3. Mesures applicables aux entreprises en restructuration (loi de relance économique du 27 mars 2009 et arrêté royal du 22 avril 2009)

En cas de restructuration au sens de la réglementation, respect des obligations en matière de cellule pour l'emploi, d'accompagnement et d'outplacement, d'indemnité de reclassement. Accès à la cellule pour l'emploi et à l'offre d'outplacement en faveur des travailleurs temporaires (contrat à durée déterminée et travail intérimaire) dont le contrat n'est pas prolongé, en raison de la restructuration, pour autant qu'ils justifient d'au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

1.4. Travail temporaire (contrat à durée déterminée et travail intérimaire)

- Le secteur recommande aux entreprises d'élaborer à leur niveau un cadre, permettant de prendre en considération, pour la fixation des conditions salariales, l'ancienneté d'un travailleur qui, à l'issue d'une occupation temporaire, est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée chez le même employeur.

- 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

De ondertekenende partijen herinneren eraan dat conform de bepalingen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, het individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt.

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.

De sector doet aan de ondernemingen de aanbeveling om in het bijzonder in te zetten op:

- opleidingen rond artificiële intelligentie in een productie-omgeving, waarbij zowel technische (digitale tools en AI-gebruik) als sociale vaardigheden (samenwerking, communicatie en ethiek), alsook digitale geletterdheid, veerkracht en gezond omgaan met technologie, van groot belang zijn, en
- opleidingen inzake diversiteit.

- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau le principe de l'évaluation du travailleur temporaire après une certaine période d'occupation en vue de l'obtention de postes vacants qui seraient en adéquation avec les aptitudes du travailleur.

Section 2. Formation professionnelle

2.1. Formation

2.1.1. Cadre sectoriel en matière de formation

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions de la loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions relatives au travail, le droit individuel à la formation d'un travailleur occupé à temps plein s'élève à 5 jours de formation par an.

Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation sont les types de formation suivants :

- les formations formelles ;
- les formations informelles telles que visées à l'article 50, § 1^{er}, a) et b) de la loi précitée ;
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le secteur formule la recommandation aux entreprises de mettre particulièrement l'accent sur :

- les formations en intelligence artificielle dans un environnement de production, où tant les compétences techniques (outils numériques et utilisation de l'IA) que sociales (collaboration, communication et éthique), ainsi que la culture numérique, la résilience et une utilisation saine de la technologie, revêtent une grande importance, et
- les formations à la diversité.

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

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 tegemoetkomen 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 opleidingsopportunities te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de bekwaamheden, meer bepaald inzake gezondheid en veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

Les autres modalités de concrétisation du droit individuel à la formation, dont les modalités de conversion des jours de formation en heures de formation, sont renvoyées aux entreprises.

Pour le surplus, les dispositions suivantes sont reconduites :

- Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation :

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

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

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

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

- Opleidingsplannen:

Rekening houdend met de goedkeuring van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en in het bijzonder met hoofdstuk 9 "Opleidingsplannen", herinneren de ondertekenende partijen 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 2^{de} 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. Opleidings-CV

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 "opleidings-CV" dat een inventaris opmaakt van de door de werknemer gevolgde opleidingen tijdens zijn tewerkstelling binnen de onderneming. Ze komen overeen dat dit document eenmaal per jaar opgesteld wordt, en ze verwijzen de overige modaliteiten tot inwerkingstelling van het "opleidings-CV" naar een werkgroep "Beroepsopleiding".

- Plans de formation :

Compte tenu de l'adoption de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail et particulièrement du chapitre 9 "Plans de formation", les parties signataires rappellent aux partenaires sociaux locaux l'importance de la conformité des pratiques des entreprises au prescrit légal.

- Suivi et évaluation paritaire :

Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite "enquête sectorielle") qui est lancée le 2^{ème} trimestre de chaque année. Cette enquête est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant les critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

Le secteur élabore annuellement un "Tableau de reporting des efforts de formation" et évalue ces efforts paritairement.

2.1.2. CV formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt pour les travailleurs de disposer d'une information relative aux compétences qu'ils ont pu acquérir au travers des différentes formations suivies au cours de leur carrière professionnelle.

A cet égard, elles s'accordent sur le principe de l'introduction au sein du secteur d'un système supplétif de "CV formation" établissant l'inventaire des formations suivies par le travailleur durant son occupation au sein de l'entreprise. Elles conviennent que ce document est établi une fois par année, et renvoient les autres modalités de mise en œuvre du "CV formation", au groupe de travail "Formation professionnelle".

2.1.3. 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.

2.1.3. Temps de formation

Le secteur recommande aux entreprises de veiller à ce que les formations suivies aient lieu durant les heures de travail.

2.1.4. Attractivité du secteur et liens avec les établissements d'enseignement

Poursuite des travaux paritaires sur une meilleure définition des profils professionnels et des besoins du secteur par rapport à l'enseignement. Clarification des fonctions.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

2.1.5. Tutorat

Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences.

A cet effet, le secteur charge le groupe de travail paritaire d'élaborer un modèle de cadre supplétif qui prendra en considération les éléments suivants :

- le profil, les bases pédagogiques et la formation du tuteur ;
- la possibilité pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de tuteur ;
- la définition des objectifs d'apprentissage ;
- le temps libéré pour l'encadrement des travailleurs en apprentissage.

2.2. Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10 pct. voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, 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.

2.2. Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 p.c. pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026 aux mêmes conditions que dans les accords précédents : l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

Les parties signataires introduiront à l'issue de la signature du présent accord et de sa convention d'exécution portant spécifiquement sur les groupes à risque, une demande en vue d'obtenir l'accord préalable du ministre de l'Emploi tel que prévu par l'article 2, alinéas 2 et 3 de l'arrêté royal du 19 février 2013 conformément à la démarche déjà entreprise en application des accords sectoriels précédents, depuis l'accord sectoriel 2015-2016.

La convention sectorielle d'exécution du présent accord, portant spécifiquement sur les groupes à risque apportera les développements requis en vue de démontrer que le recrutement est en grande partie arrêté au sein du secteur.

Suivi et évaluation paritaire :

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

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 bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen indien zij worden ontslagen

Voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 sluit de sector zich aan bij het bestaande nationale kader inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van bepaalde oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen in geval van ontslag.

Dit stelsel wordt toegepast overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 177 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

In dit kader beperken de sectorale sociale partners zich tot het bevestigen van hun aansluiting bij het bestaande interprofessionele stelsel.

Section 3. Délais de préavis

Les parties signataires confirment l'application jusqu'au 31 décembre 2013 des délais de préavis sectoriels tels que prévus par l'accord sectoriel 2011-2012.

Section 4. Carrière et équilibre vie privée et vie professionnelle

4.1. Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides et travailleurs ayant de graves problèmes physiques s'ils sont licenciés

Pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, le secteur adhère au cadre national existant en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur de certains travailleurs âgés moins valides ou ayant de graves problèmes physiques en cas de licenciement.

Ce régime est appliqué conformément aux conditions prévues à l'article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et en référence à la convention collective de travail n° 177 conclue au sein du Conseil national du travail.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur est calculée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sectoriels se limitent à confirmer leur adhésion au dispositif interprofessionnel existant.

4.2. 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter.

4.4. Landingsbanen

De ondertekenende partijen zijn het eens over de invoering, voor de periode van 1 januari 2026 t.e.m. 31 december 2027, 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en van zijn wijzigende collectieve arbeidsovereenkomsten.

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad.

4.2. Crédit-temps

Les parties signataires confirment l'extension à 51 mois de la durée du crédit-temps avec motif de soins dont il est fait usage pour une interruption complète ou à mi-temps des prestations en application de la convention collective de travail n°103ter.

4.4. Emplois de fin de carrière

Les parties signataires conviennent de l'instauration, pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, d'un cadre sectoriel d'emplois de fin de carrière en application de l'article 4, § 5, 2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps et en application de la convention collective de travail n°103 et de ses conventions collectives de travail modificatives.

L'exécution de ce cadre sectoriel suppose la conclusion d'une convention d'entreprise tenant compte du contexte organisationnel propre à l'entreprise.

Les parties rappellent également l'application des règles d'organisation prévues en cas d'exercice simultané du crédit-temps, par la section 4 (articles 16 et suivants) du chapitre IV de la convention collective de travail n° 103 du Conseil national du Travail.

Onderhavig artikel van het sectoraal akkoord wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 179 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027, 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 arbeiders met een lange loopbaan, een zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

Een bijzondere overeenkomst zal deze bepaling tot uitvoering brengen.

4.5. 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.

Le présent article de l'accord sectoriel est conclu en application de la convention collective de travail n° 179 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Une convention particulière donnera exécution à cette disposition.

4.5. Organisation et qualité du travail

Heures supplémentaires :

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours aux heures supplémentaires dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

Travail intérimaire :

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours au travail intérimaire dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à examiner conjointement d'éventuels recours élevés au travail intérimaire dans les entreprises.

La partie la plus diligente interpelle les autres organisations sectorielles afin de demander la tenue d'une réunion en vue de cet examen conjoint.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

Zware beroepen - Bepalingen uit het IPA 2009-2010 inzake het optrekken van het huidig percentage van de lastenverlaging voor ploegen- en nachtarbeid (van 10,7 pct. tot 15,6 pct. van de bruto belastbare bezoldiging):

Travaux lourds - Dispositions de l'AIP 2009-2010 en matière de relèvement du pourcentage actuel de la réduction de charges sur le travail de nuit (de 10,7 p.c. à 15,6 p.c. de la rémunération imposable brute) :

De sector neemt de aanbevelingen inzake kwaliteit van de arbeid over van de interprofessionele sociale partners.

Le secteur fait siennes les recommandations des partenaires sociaux interprofessionnels en matière de qualité du travail.

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.

A cet effet, le secteur invite les entreprises à accorder une attention particulière au développement d'une politique du personnel proactive tenant compte de la qualité du travail devant être offerte aux travailleurs travaillant en équipes et de nuit

4.6. Kader buitencontractuele aansprakelijkheid

4.6. Cadre responsabilité extracontractuelle

Sinds de inwerkingtreding van het nieuwe Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, op 1 januari 2025, is de quasi-immuniteit van de uitvoeringsagenten van de contractanten (anders: "hulpverleners") afgeschaft.

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau Livre 6 du Code civil, le 1^{er} janvier 2025, la quasi-immunité des agents d'exécution des contractants (autrement dit : "auxiliaires") a été supprimée.

Sindsdien kunnen werknemers dus rechtstreeks worden aangesproken door partijen met wie zij geen contract hebben, maar die wel schade lijden ingevolge de niet-nakoming van een contractuele verbintenis, in casu deze die zij zouden verrichten in uitvoering van een contract dat hun respectievelijke werkgever met een opdrachtgever heeft.

Depuis lors, les travailleurs peuvent désormais être directement tenus responsables par des parties avec lesquelles ils n'ont pas de contrat, mais qui subissent un préjudice en raison du non-respect d'une obligation contractuelle, en l'occurrence celle qu'ils auraient à exécuter dans le cadre d'un contrat conclu entre leur employeur respectif et un donneur d'ordre.

Zo zij, in het kader van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, door hun werkgever, zijnde de schuldenaar van de contractuele verbintenis ten aanzien van hun opdrachtgever, belast worden met de hele of gedeeltelijke uitvoering van diens verbintenis(sen) jegens een opdrachtgever, lopen zij hierdoor een verhoogd risico op buitencontractuele vorderingen, met name deze die tegen hen zouden worden ingesteld door een opdrachtgever van hun werkgever wegens een (vermeende) fout die zij zouden hebben begaan bij de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, dit in uitvoering van een contractuele verbintenis van hun werkgever jegens de betreffende opdrachtgever.

Hoewel voor fouten die zij begaan tijdens de uitvoering van hun arbeidstaken, artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet de nodige bescherming blijft bieden voor het geval de werknemer deze derde(n) daarbij schade berokkent, met name door te blijven waarborgen dat de werknemer in voorkomend geval enkel aansprakelijk is, en bijgevolg door deze derde kan worden gesteld, voor zijn bedrog, zijn zware schuld en de gewoonlijk voorkomende lichte schuld, wensen de ondertekenende partijen, hoe klein dit ook is, elk risico van een mogelijke buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering van een opdrachtgever van een werkgever jegens zijn werknemer(s) uit te sluiten.

Gezien het aanvullend karakter van artikel 6.3. BW, is het inderdaad mogelijk om daarvan op dit punt af te wijken, weliswaar zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen van openbare orde of van dwingend recht.

Si, dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail, leur employeur, qui est le débiteur de l'obligation contractuelle envers leur donneur d'ordre, leur confie l'exécution totale ou partielle de son ou ses obligations envers le donneur d'ordre, ils courent un risque accru de faire l'objet d'actions de recours extracontractuelles, notamment celles qui seraient intentées à leur encontre par un donneur d'ordre de leur employeur en raison d'une faute (présumée) qu'ils auraient commise dans l'exécution de leur contrat de travail, et ce dans le cadre de l'exécution d'une obligation contractuelle de leur employeur envers le donneur d'ordre concerné.

Bien qu'en cas d'erreurs commises par les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, l'article 18 de la Loi sur les contrats de travail continue d'offrir la protection nécessaire au cas où le travailleur causerait un préjudice à ce(s) tiers, notamment en continuant à garantir que le travailleur n'est responsable, le cas échéant, que de sa fraude, de sa faute grave et de sa faute légère habituelle, et peut donc être poursuivi par ce tiers, les parties signataires souhaitent exclure tout risque, aussi minime soit-il, d'une éventuelle action en responsabilité extracontractuelle d'un donneur d'ordre d'un employeur à l'encontre de son ou ses travailleurs.

Compte tenu du caractère complémentaire de l'article 6.3 du Code civil, il est en effet possible de déroger de cette disposition sur ce point, sans toutefois porter atteinte aux dispositions légales d'ordre public ou de droit impératif.

Daartoe engageren de ondernemingen zich ertoe om zoveel als mogelijk de buitencontractuele aansprakelijkheid van hun werknemers, zijnde hulppersonen in de zin van artikel 6.3 BW, uit te sluiten en dit contractueel vast te leggen, waarbij de ondertekenende partijen de ondernemingen aanbevelen om daartoe gebruik te maken van de volgende clausule: “Partijen sluiten elke buitencontractuele aansprakelijkheid ten aanzien van hun hulppersonen, hieronder begrepen “elke natuurlijke persoon (die niet voor eigen rekening en risico handelt), met inbegrip van de werknemers van de schuldenaar, die door de schuldenaar van een contractuele verbintenis belast wordt met de gehele of gedeeltelijke uitvoering van deze verbintenis en dit in de volledige contractketen”, voor schade veroorzaakt door de niet-nakoming van een contractuele verbintenis, uit. Huidig artikel doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen van openbare orde of van dwingend recht. De hulppersonen kunnen zich, als derde begunstigden, beroepen op de clausules van dit artikel.”.

Wat betreft de nieuwe contracten, kan deze clausule daartoe geïntegreerd worden in het contract zelf of de algemene voorwaarden die daarvan deel uitmaken.

Wat betreft de reeds bestaande contracten, kan zulks worden bewerkstelligd via een bijlage aan het bestaande contract.

4.7. Opt-out flexi-jobs

Op voorwaarde dat de toekomstige wetgeving dienangaande het toelaat, worden voor de looptijd van het sectorakkoord voor 2025-2026, flexi-jobs in onze sector uitgesloten, behalve in de ondernemingen waarin hierover met de syndicale delegatie, bij gebreke hieraan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, een ander akkoord gesloten wordt.

A cette fin, les entreprises s’engagent à exclure autant que possible la responsabilité extracontractuelle de leurs travailleurs, étant des auxiliaires au sens de l’article 6.3 du Code civil, et à stipuler ceci contractuellement, les parties signataires recommandant aux entreprises d’utiliser à cette fin la clause suivante : “Les parties excluent toute responsabilité extracontractuelle à l’égard de leurs auxiliaires, y compris “toute personne physique (n’agissant pas pour son propre compte et à ses propres risques), y compris les travailleurs du débiteur, chargée par le débiteur d’une obligation contractuelle de l’exécution totale ou partielle de cette obligation et ce dans toute la chaîne contractuelle”, pour les dommages causés par le non-respect d’une obligation contractuelle. Le présent article ne porte pas atteinte aux dispositions légales d’ordre public ou de droit impératif. Les auxiliaires peuvent, en tant que tiers bénéficiaires, invoquer les clauses du présent article.”.

Pour les nouveaux contrats, cette clause peut être intégrée dans le contrat lui-même ou dans les conditions générales qui en font partie.

En ce qui concerne les contrats existants, cela peut être réalisé au moyen d’un avenant au contrat existant.

4.7. Opt-out flexi-jobs

Sous réserve que la future législation en la matière le permette, les flexi-jobs sont exclus dans notre secteur pour la durée de l’accord sectoriel pour 2025-2026, sauf dans les entreprises où un autre accord était conclu à ce sujet avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les représentants des organisations syndicales.

HOOFDSTUK III

Werkbaar en wendbaar werk

De ondertekenende partijen erkennen dat het in hun wederzijds belang is om een aanpassing en een verlichting van de (einde)loopbanen voor werknemers mogelijk te maken, zo ook opdat, door het verhogen van de werkbaarheid van de (einde)loopbanen en het verlichten van het belastend karakter van het werk in de staalsector en het verder verbeteren van de veiligheid en gezondheid van de werknemers, de aantrekkelijkheid van de sector zou toenemen.

De ondernemingen die meer dan twintig werknemers tewerkstellen, zijn verplicht om een actieplan ter verbetering van de werkbaarheid op te stellen. De werkgever stelt dit ieder jaar, tegen uiterlijk 31 december, op, maar kan ook kiezen voor een plan met meerjarenmaatregelen. Het plan wordt besproken binnen het daartoe geijkte overlegorgaan en/of -organen.

Het plan bevat ondernemingsspecifieke maatregelen om de werkbaarheid te verbeteren. Daarbij wordt rekening gehouden met de specifieke problematieken en mogelijkheden van de werknemers en de onderneming, en kan men zich laten leiden door de niet-limitatieve lijst van mogelijke maatregelen zoals geïdentificeerd in de HIVA-studie inzake werkbaar werk.

Uiterlijk 14 kalenderdagen na de definitieve oplevering van de sectorale studie inzake belastend werk wordt deze, met die bedoeling, aan de ondernemingen toegezonden. De ondernemingen stellen deze studie voor op de eerstvolgende ondernemingsraad, gerekend vanaf de ontvangst daarvan.

CHAPITRE III

Travail faisable et soutenable

Les partenaires signataires reconnaissent qu'il est dans leur intérêt mutuel de permettre une adaptation et un allègement des (fins de) carrières des travailleurs, afin que, en augmentant la faisabilité des (fins de) carrières et en allégeant la pénibilité du travail dans le secteur sidérurgique et en améliorant encore la sécurité et la santé des travailleurs, l'attractivité du secteur s'en trouve renforcée.

Les entreprises occupant plus de vingt travailleurs sont obligées d'élaborer un plan d'action visant à améliorer la faisabilité. L'employeur établit ce plan chaque année, au plus tard le 31 décembre, mais il peut également opter pour un plan comprenant des mesures pluriannuelles. Ce plan sera discuté au sein de l'organe ou des organes de concertation prévu(s) à cet effet.

Le plan comprend des mesures spécifiques à l'entreprise visant à améliorer la faisabilité. Il est tenu compte des problématiques et possibilités des travailleurs et de l'entreprise, et l'on peut s'inspirer de la liste non-exhaustive de mesures possibles telles qu'identifiées dans l'étude HIVA sur le travail pénible.

Au plus tard 14 jours calendrier après la remise définitive de l'étude sectorielle sur le travail pénible, celle-ci sera envoyée aux entreprises à cette fin. Les entreprises présenteront cette étude lors du prochain conseil d'entreprise, à compter de sa réception.

Lopende oktober 2026 wordt lokaal de stand van zaken met betrekking tot de redactie van het plan gegeven. Het eerste plan is klaar tegen uiterlijk 31 december 2026. Tegen uiterlijk 30 juni van elk kalenderjaar gebeurt een lokale evaluatie van de concrete en meetbare vooruitgang van de implementatie van dit plan, daarbij rekening houdende met de situatie en de verplichtingen eigen aan elke onderneming als ook de behoeften van de werknemers.

De werkgever bewaart het plan gedurende vijf jaar en houdt het ter beschikking van het GSV, met het oog op de opvolging van deze lokale verplichting binnen het paritair comité. Onverminderd de verzoeningsbevoegdheid van het paritair comité, roept bij niet-naleving van (één van) de voormelde verplichtingen, de meest gereede partij de andere sectororganisaties op om, uiterlijk binnen 1 maand na deze oproep, een vergadering van het paritair comité te beleggen om naar een sectorale oplossing te zoeken.

HOOFDSTUK IV

Non-discriminatie en bestrijding van alle vormen van racisme

De sector benadrukt zijn inzet voor democratische waarden en de bestrijding van alle vormen van racisme.

Onverminderd het Belgisch wettelijk kader inzake niet-discriminatie, verbinden de ondernemingen zich ertoe om ieder van de werknemers eerlijk en met respect te behandelen.

In dit verband ontwikkelt het GSV een sensibiliseringspakket rond diversiteit en verdraagzaamheid, bestemd voor gebruik binnen de ondernemingen, in het bijzonder tijdens de week van 8 mei, ter gelegenheid van de herdenking van het einde van de Tweede Wereldoorlog. Dit pakket is beschikbaar tegen uiterlijk 30 april 2026.

Au courant du mois d'octobre 2026, l'état de la situation relatif à la rédaction du plan sera présenté localement. Le premier plan sera prêt au plus tard le 31 décembre 2026. Au plus tard le 30 juin de chaque année civile, une évaluation locale des progrès concrets et mesurables de la mise en œuvre de ce plan est effectuée, en tenant compte de la situation et des obligations propres à chaque entreprise, ainsi que des besoins des travailleurs.

L'employeur conserve le plan pendant cinq ans et le tient à la disposition du GSV, afin d'assurer le suivi de cette obligation locale au sein de la commission paritaire. Sans préjudice du pouvoir de conciliation de la commission paritaire, en cas de non-respect de l'une ou plusieurs des obligations susmentionnées, la partie la plus concernée appelle les autres organisations sectorielles à organiser une réunion de la commission paritaire, dans un délai de 1 mois à compter de cette invitation, afin de rechercher une solution sectorielle.

CHAPITRE IV

Non-discrimination et lutte contre toutes les formes de racisme

Le secteur souligne son attachement aux valeurs démocratiques et à la lutte contre toutes les formes de racisme.

Sans préjudice du cadre juridique belge en matière de non-discrimination, les entreprises s'engagent à traiter chacun des travailleurs d'une manière équitable et respectueuse.

Dans ce contexte, le GSV élabore un kit de sensibilisation sur la diversité et la tolérance, destiné à être utilisé au sein des entreprises, notamment durant la semaine du 8 mai, à l'occasion de la commémoration de la fin de la Seconde Guerre mondiale. Ce kit sera disponible au plus tard le 30 avril 2026.

Daarnaast doet de sector 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 V

Gezondheid en 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.

Le secteur recommande aux entreprises de mener à leur niveau une politique de diversité en matière de personnel et de gestion des ressources humaines.

Il souligne l'intérêt de veiller à la diversité des équipes de travailleurs et demande aux entreprises de lutter contre toute forme de discrimination.

Le conseil d'entreprise est informé des mesures de diversité qui sont prises au niveau de l'entreprise et procède à leur évaluation.

CHAPITRE V

Santé et sécurité

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

Ce texte sera intégré dans le recueil des conventions sectorielles afin de souligner l'importance de ces thématiques.

Les parties signataires s'engagent, en outre, à compléter le présent chapitre en prévoyant la mise en place d'un plan d'action visant spécifiquement les problématiques de santé/sécurité en lien avec la sous-traitance.

1.1. 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.

1.2. Gezondheid en 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 en veiligheid bij beroep op onderaanneming uit te werken. Dit kader laat toe om het Veiligheidscharter aan te passen.

1.1. Déclaration de principe

Les entreprises sidérurgiques constituent des environnements de travail spécifiques au sein desquels les personnes présentes (collaborateurs, sous-traitants, visiteurs, ...) sont exposées à des risques professionnels importants.

La sécurité et l'intégrité de toute personne présente sur les sites sidérurgiques sont donc primordiales. A cette fin, des règles de sécurité au travail sont mises en place dans les entreprises et font partie intégrante de leur fonctionnement.

1.2. Santé et sécurité et sous-traitance

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

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

Préambule

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

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

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 en 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 en veiligheid op het werk.

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

Suite à quoi, les principes suivants ont été convenus :

1. La santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante des relations entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants.
2. Les entreprises donneuses d'ordre déclinent cette politique, par des mesures concrètes, à différentes étapes des rapports avec leurs sous-traitants.
3. Ces mesures visent à atteindre les objectifs suivants :
 - a) Les critères de sélection des sous-traitants, par leurs donneurs d'ordre, tiennent compte de la façon dont les sous-traitants gèrent effectivement la santé et la sécurité au travail.

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

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

- 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 en veiligheid wederzijds uit te wisselen.

Het informeren van de werknemers van de onderaannemer gebeurt met alle nuttige midelen 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 en 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.

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

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

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

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

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

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

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

f) 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 en veiligheid.

g) De inlichtingen betreffende de evaluatie van de prestaties van de onderaannemers op gebied van gezondheid en 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 remediëeringsprocedure 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.

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

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

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

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

h) L'entreprise donneuse d'ordre assure un compte-rendu périodique des moyens mis en œuvre en vue de la réalisation des objectifs précités, à l'attention de son comité de prévention et de protection au travail.

À tout moment, les représentants au comité de prévention et de protection au travail peuvent intervenir s'ils constatent un manquement à la sécurité qui peut prêter à conséquence.

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.

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

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

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

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.

Les parties signataires du présent engagement insistent tout particulièrement sur :

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

HOOFDSTUK VI *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.

CHAPITRE VI *Conditions de travail*

Santé et sécurité au travail, stress au travail, harcèlement au travail :

Poursuite des travaux paritaires en vue de la détermination des orientations sur la suite de l'enquête sectorielle bien-être 2008.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

HOOFDSTUK VII

Artificiële intelligentie (AI)

De ondertekenende partijen erkennen dat digitalisering en AI nieuwe perspectieven biedt voor de manier waarop we (samen)werken. Deze evoluties versterken het potentieel van ondernemingen en werknemers om te groeien en zich verder te ontwikkelen, onder meer door ruimte te creëren voor productiviteit, innovatie, efficiëntie en kwaliteitsvol werk.

Deze aanbeveling wil bijdragen aan een groter bewustzijn en aan een verantwoorde en mensgerichte ondersteuning van het gebruik van AI, zodat zowel organisaties als werknemers de voordelen ervan optimaal kunnen benutten.

Daartoe raden de sociale partners de ondernemingen aan om bij digitalisering en AI te kiezen voor een mensgerichte en duurzame aanpak, met bijzondere aandacht voor kennisverwerving, opleiding, overleg, transparantie, welzijn en vertrouwen.

Een positieve en waarderende benadering van AI-gebruik, waarbij werknemers erkenning krijgen voor hun inzet voor verantwoorde innovatie en productiviteitsverbetering, versterkt het vertrouwen en de betrokkenheid.

Door werknemers actief te betrekken bij het gebruik van technologie en hen te ondersteunen in nieuwe werkvormen, groeit ook de motivatie om mee te werken aan de digitale transitie, zelfs wanneer hierdoor taken of functies veranderen.

Bij de invoering van nieuwe AI-systemen met belangrijke collectieve gevolgen voor de werkgelegenheid, werkorganisatie of arbeidsvoorwaarden, is het aangegeven deze op te nemen in de sociale dialoog binnen de onderneming, in overeenstemming met de wettelijke verplichtingen, waaronder de AI Verordening, cao's nr. 39 en nr. 81, en de GDPR-wetgeving.

CHAPITRE VII

Intelligence artificielle (IA)

Les parties signataires reconnaissent que la numérisation et l'IA offrent de nouvelles perspectives pour la façon dont nous travaillons (ensemble). Ces évolutions renforcent le potentiel des entreprises et des travailleurs à croître et à se développer davantage, notamment en créant de l'espace pour la productivité, l'innovation, l'efficacité et un travail de qualité.

Cette recommandation vise à contribuer à une plus grande sensibilisation et à un soutien responsable et centré sur l'humain de l'utilisation de l'IA, afin que tant les organisations que les travailleurs puissent en tirer le meilleur parti.

À cette fin, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'opter pour une approche humaine et durable en matière de numérisation et d'IA, en accordant une attention particulière à l'acquisition de connaissances, à la formation, à la concertation, à la transparence, au bien-être et à la confiance.

Une approche positive et valorisante de l'utilisation de l'IA, dans laquelle les travailleurs sont reconnus pour leurs efforts en faveur d'une innovation responsable et d'une amélioration de la productivité, renforce la confiance et l'engagement.

En impliquant activement les travailleurs dans l'utilisation des technologies et en les accompagnant dans l'adoption de nouvelles méthodes de travail, on renforce leur motivation à participer à la transition numérique, même si cela implique une modification de leurs tâches ou de leurs fonctions.

Lors de l'introduction de nouveaux systèmes d'IA ayant des conséquences collectives importantes sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, il convient de les inclure dans le dialogue social au sein de l'entreprise, conformément aux obligations légales, notamment le règlement sur l'IA, les conventions collectives n° 39 et n° 81, et la législation RGPD.

Een geïntegreerde aanpak van AI-toepassingen bevordert de transparantie, zorgt ervoor dat technologische innovaties aansluiten bij de waarden en noden van de organisatie en haar werknemers, en versterkt het vertrouwen.

Duidelijke en toegankelijke informatie over hoe en waarom deze technologie wordt ingezet, bevordert een verantwoord en effectief gebruik. AI kan taken verlichten en processen ondersteunen, maar menselijke betrokkenheid blijft cruciaal, zeker bij gevoelige beslissingen. Het is ook belangrijk oog te blijven hebben voor de impact op werk en welzijn.

Opleidingen rond digitale geletterdheid, veerkracht en gezond omgaan met technologie kunnen het welzijn ondersteunen. Door ervaringen uit te wisselen kunnen organisaties samen met werknemers een werkbare balans vinden.

Une approche intégrée des applications d'IA favorise la transparence, garantit que les innovations technologiques correspondent aux valeurs et aux besoins de l'organisation et de ses travailleurs, et renforce la confiance.

Des informations claires et accessibles sur les raisons et les modalités d'utilisation de cette technologie favorisent une utilisation responsable et efficace. L'IA peut alléger certaines tâches et faciliter certains processus, mais l'implication humaine reste cruciale, en particulier lorsqu'il s'agit de prendre des décisions délicates. Il est également important de rester attentif à l'impact sur le travail et le bien-être. Les formations sur la culture numérique, la résilience et l'utilisation saine des technologies peuvent contribuer au bien-être. En échangeant leurs expériences, les organisations peuvent trouver un équilibre viable avec leurs travailleurs.

HOOFDSTUK VIII

Sectoraal sociaal luik

Afdeling 1. Klein verlet

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,

een extra dag rouwverlof wordt toegekend, wat het totaal, in deze specifieke gevallen, op 13 dagen brengt, waarvan de eerste 5 dagen kunnen worden opgenomen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis, terwijl de overige 8 dagen naar keuze kunnen worden opgenomen binnen één jaar na het betreffende overlijden.

CHAPITRE VIII

Socle social sectoriel

Section 1^{ère}. Petits chômages

Il est explicitement convenu que s'agissant des cas particuliers suivants :

- du décès d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint ou d'un enfant du partenaire cohabitant du travailleur ;
- du décès du conjoint du travailleur ou du partenaire cohabitant du travailleur,

un jour supplémentaire de congé de deuil est accordé, ce qui porte le total, dans ces cas spécifiques, à 13 jours, dont les 5 premiers jours peuvent être pris pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles, tandis que les 8 jours restants peuvent être pris au choix dans l'année qui suit le décès concerné.

Daarnaast wordt in de mogelijkheid voorzien om, wanneer een overlijden van een familielid tot de tweede graad zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, voor de dag of dagen waarop de werknemer ingevolge dit overlijden recht heeft om met behoud van zijn normaal loon, berekend zoals voor betaalde feestdagen, van het werk afwezig te zijn, de jaarlijkse vakantiedagen die samenvallen met de daadwerkelijk daartoe opgenomen afwezigheidsdagen, over te dragen, evenwel zonder dat dit automatisch een verlenging van de betreffende vakantie inhoudt.

De werknemer die van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, deelt deze vraag aan de werkgever mee, uiterlijk op het moment dat hij deze van zijn afwezigheid ter gelegenheid van de betreffende familiegebeurtenis verwittigt. In geval van overmacht, brengt hij de werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte. De aldus overgedragen jaarlijkse vakantiedagen worden toegekend *c.q.* opgenomen voor 31 december van het betreffende vakantiejaar.

Teneinde het bovenstaande te garanderen, wordt de sector-cao van 25 januari 2024 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten aangepast.

Afdeling 2. 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.

En outre, lorsqu'un décès d'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré survient pendant une période de vacances annuelles, il est prévu la possibilité pour le ou les jours où le travailleur a le droit, en raison de ce décès, de s'absenter du travail tout en conservant son salaire normal, calculé comme pour les jours fériés payés, de reporter les jours de vacances annuelles qui coïncident avec les jours d'absence effectivement pris à cette fin, sans que cela entraîne automatiquement une prolongation du congé concerné.

Le travailleur qui souhaite faire usage de cette possibilité en informe l'employeur, au plus tard au moment où il l'avise de son absence pour cause d'événement familial. En cas de force majeure, il en informe l'employeur dans les plus brefs délais. Les jours de vacances annuelles ainsi reportés sont attribués *c.q.* pris avant le 31 décembre de l'année de vacances de référence.

Afin de garantir le susmentionné, la CCT sectorielle du 25 janvier 2024 relative au maintien du salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux, d'obligations civiques ou de missions civiles est adaptée.

Section 2. Chômage économique

Les parties signataires souscrivent à l'interprétation suivante quant aux dispositions sectorielles relatives au régime de chômage temporaire pour raisons économiques :

les entreprises appliquent les accords convenus sans imputation sur le montant du complément sectoriel au chômage économique (régime sectoriel de garantie de revenus en cas de chômage temporaire pour raisons économiques), suite aux relèvements des taux ONEm.

Gezien de economische omstandigheden eigen aan de staalsector die nog steeds zijn activiteitspeil van voor de crisis die medio 2008 van start ging, niet bereikt heeft, komen de ondertekenende partijen overeen om in het Paritair Comité voor de ijzer- en staalindustrie 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 3. 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 IX *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.

Eu égard aux circonstances économiques propres au secteur sidérurgique qui n'a toujours pas retrouvé son niveau d'activité antérieur à la crise déclenchée à la mi-2008, les parties signataires conviennent d'examiner avec la plus grande attention en Commission paritaire de l'industrie sidérurgique, les demandes d'entreprises en matière de chômage économique dérogatoire d'une durée pouvant atteindre jusqu'à 18 semaines de suspension complète des prestations approuvées par les instances représentatives locales.

Section 3. Chômage temporaire pour cause de force majeure

Le secteur formule une recommandation aux entreprises d'examiner au cas par cas, à leur niveau, les circonstances et conséquences en toutes matières liées à la survenance d'événements imprévisibles à caractère technique - tel le cas de l'incendie causant des dommages aux installations et ayant entraîné une inactivité temporaire et exceptionnelle -, afin de trouver par la voie de la concertation au niveau de l'entreprise concernée, une réponse appropriée.

CHAPITRE IX *Pensions complémentaires*

Les organisations sectorielles rappellent aux partenaires sociaux des entreprises la nécessité et l'urgence d'entreprendre l'harmonisation des régimes de pension complémentaire compte tenu des échéances prévues par la réglementation dont la "cut-off" date du 31 décembre 2029.

Pour le surplus, le secteur souscrit au Cadre d'accords conclu par les partenaires sociaux intersectoriels en avril 2023.

HOOFDSTUK X

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 collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1971 betreffende de syndicale waarborgen en zijn toepassingsregeling.

HOOFDSTUK XI

Sectorale situatie

De socio-economische situatie werd becommentarieerd op 8 januari 2026.

HOOFDSTUK XII

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.

CHAPITRE X

Garanties syndicales

Les parties signataires confirment les niveaux des fractions inconditionnelle et conditionnelle tels que prévus en application de la convention collective de travail du 12 juillet 2011 portant modification de la convention collective de travail du 14 mai 1971 concernant les garanties syndicales et de son règlement d'application.

CHAPITRE XI

Situation sectorielle

La situation socio-économique a été commentée le 8 janvier 2026.

CHAPITRE XII

Mobilité

Les parties signataires soulignent les enjeux cruciaux de la mobilité pour les entreprises et leurs travailleurs et mesurent l'importance de ce thème impliquant une pluralité d'acteurs dont des acteurs institutionnels de différents niveaux de pouvoir.

Elles constatent l'évolution des discussions entre partenaires sociaux interprofessionnels en matière de mobilité et entendent tenir compte de certains principes convenus par ces partenaires sociaux interprofessionnels.

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 pct. wordt gebracht.

Indien nodig, bevestigen de ondertekenende partijen de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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.

Elles conviennent dès lors de ce qui suit :

- Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile-travail :

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

Pour autant que de besoin, les parties signataires confirment l'application de la convention collective de travail n° 19/9 dont le remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics, pour les distances inférieures à 5 kilomètres.

- Modes de transport alternatifs :

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

De façon plus spécifique concernant le vélo, le secteur rappelle l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 164 du Conseil national du Travail concernant l'intervention de l'employeur pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur entre son domicile et son lieu de travail.

A cet égard, le secteur rappelle que cette convention a pour objet de régler les conditions d'octroi, le montant et les modalités de l'intervention de l'employeur pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur entre son domicile et son lieu de travail.

- Vervoerkosten van de werknemers ingeschakeld in de tewerkstellingscellen in het raam van de wetgeving inzake ondernemingsherstructurerings:

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.

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

Les employeurs prennent en charge les frais de transport de leurs travailleurs qui sont insérés dans les cellules pour l'emploi, sur la base du tarif convenu au niveau de l'entreprise.

- Reconduction des dispositions de l'accord 2009-2010 :

Poursuite des travaux paritaires en vue d'établir un suivi paritaire des résultats des entreprises dans le cadre de l'enquête fédérale triennale en matière de mobilité.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

HOOFDSTUK XIII *Duurzame ontwikkeling*

Afdeling 1. Energiebeleid

De sector onderschrijft en steunt alle initiatieven ter zake 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.

CHAPITRE XIII *Développement durable*

Section 1^{ère}. Politique énergétique

Le secteur s'inscrit et appuie toutes les initiatives en cette matière qui sont prises au niveau des entreprises.

Le secteur encourage les entreprises à donner aux organes de concertation une information renforcée sur :

- les enjeux de l'efficience énergétique ;
- l'évolution des émissions industrielles (gaz à effet de serre, ...) ;
- et sur la politique énergétique et environnementale suivie par le secteur ainsi que les résultats engendrés par celle-ci.

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 XIV *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 XV *Evaluatie*

De ondertekenende partijen komen overeen om in het 3^{de} kwartaal van het jaar 2026 over te gaan tot een evaluatie van de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

Section 2. Accord de branche

Le secteur formule une recommandation aux entreprises de fournir à leur conseil d'entreprise les renseignements relatifs au rapport annuel établi en lien avec l'Accord de branche.

CHAPITRE XIV *Attractivité*

Afin de soutenir l'emploi dans le secteur, un certain nombre d'actions sont mises en place afin d'augmenter son attractivité. Celles-ci portent sur des thèmes tels que la politique climatique, le fair trade, la recherche et le développement, l'innovation, ...

CHAPITRE XV *Evaluation*

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation, au 3^{ème} trimestre de l'année 2026, de l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

HOOFDSTUK XVI

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.

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 voor de bedienden van de ijzernijverheid verder te zetten.

CHAPITRE XVI

Renforcement du dialogue social - Groupes de travail

Les parties signataires conviennent d'examiner certains thèmes spécifiques dans des groupes de travail ad hoc :

- d'une part, un groupe de travail chargé d'examiner les conséquences, au niveau sectoriel, de l'harmonisation des statuts ;
- d'autre part, un groupe de travail consacré à la pénibilité et à la transformation (digitalisation) du travail. Le champ de fonctionnement de ce groupe de travail est étendu à plusieurs autres thématiques telles que le travail faisable ou soutenable, la santé au travail et l'allongement des carrières ainsi que la robotisation.

Les discussions de ce groupe de travail devront être menées en visant à favoriser une plus grande attractivité et durabilité du secteur.

Enfin, les parties signataires conviennent également de l'ouverture de discussions sectorielles sur les pratiques des entreprises en matière de recours au travail intérimaire ou autres formes contractuelles spécifiques ainsi qu'aux évolutions structurelles des entreprises.

Les parties ont constaté les avancées du groupe de travail consacré à l'examen de l'harmonisation des statuts et conviennent de poursuivre les travaux de ce groupe de travail à brève échéance après la signature du présent accord et de ses conventions d'exécution.

Les parties conviennent également de poursuivre les travaux de ce groupe de travail conjointement avec les organisations syndicales de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie.

HOOFDSTUK XVII

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 XVIII

Geldigheidsduur

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf 1 januari 2025 tot 31 december 2026, behalve voor de eventuele specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien, namelijk de bepalingen die vermeld worden onder Hoofdstuk II, getiteld “Werkgelegenheid/Beroepsopleiding”, onder de Afdelingen 2. (Medisch SWT) respectievelijk 4. (Tijdskrediet landingsbanen).

CHAPITRE XVII

Paix sociale

Les parties signataires déclarent que le présent accord règle tous les problèmes liés aux dispositions du présent accord, indépendamment des matières spécifiques traitées au niveau des entreprises.

Les organisations des travailleurs et des employeurs, signataires du présent accord, confirment leur volonté commune d'appliquer et de faire appliquer systématiquement, à tous les niveaux, toutes les dispositions et procédures conventionnelles privilégiant dans les relations sociales la concertation et la conciliation par priorité comme modes de solution des différends et comme moyens d'assurer la paix sociale.

CHAPITRE XVIII

Durée de validité

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, sauf pour les éventuelles dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application, à savoir les dispositions mentionnées au Chapitre II, intitulé “Emploi/Formation professionnelle”, sous les Sections 2. (RCC médical) et 4. (Crédit-temps fin de carrière) respectivement.