

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE (CP n° 104)

ACCORD SECTORIEL DU 29 JUIN 2009 DANS LA SIDERURGIE - OUVRIERS - 2009-2010

CHAPITRE 1er – 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.

CHAPITRE 2 - EMPLOI / FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1^{ère} – Sécurité d'emploi

1.1. Sécurité d'emploi

Reconduction pour la période 2009-2010 des engagements antérieurs :

- 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 poste adapté 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. Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif

Reconduction pour la période 2009-2010 des engagements antérieurs :

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. Nouvelles 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.
- 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. Efforts supplémentaires en matière de formation :

Les présentes dispositions sont conclues dans le prolongement des engagements souscrits dans le cadre des accords sectoriels antérieurs, d'une part, et en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010, ainsi que de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 qui lui donne exécution, d'autre part.

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

- Engagement sectoriel 2009-2010 en matière de taux de participation :
En exécution des dispositions légales et réglementaires précitées, l'engagement annuel du secteur en matière de taux de participation à des mesures de formation est relevé de 5 points de pourcentage (5%) en 2009 et en 2010. Ce relèvement du taux de participation à des mesures de formation est calculé en prenant comme point de départ la moyenne du taux de participation du secteur sur la période 2003 à 2008, suivant les résultats de l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») – voir infra Suivi et évaluation paritaire.
Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.
- 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&sécurité des travailleurs et d'emploi.

– Plans de formation :

Les entreprises établissent à leur niveau des plans de formation, qui dressent l'aperçu des besoins de formation et les moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre.

Lors de leur élaboration, ces plans de formation sont commentés et explicités en conseil d'entreprise, qui émet un avis sur ceux-ci. Une communication régulière est prévue sur leur mise en œuvre et leur évaluation.

Le secteur met à disposition un modèle supplétif de plan de formation ainsi qu'un modèle de procédure.

– 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. La liste des personnes formées 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. Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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. Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 % pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 aux mêmes conditions que dans l'accord 2007-2008 : 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.

Par groupes à risque, on entend notamment les :

- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ;
- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- travailleurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite et qui doivent s'adapter à une nouvelle fonction ou installation en raison d'une réorganisation, d'une restructuration ou de l'introduction de nouvelles technologies ;
- jeunes suivant un enseignement secondaire à temps partiel ;
- chômeurs de longue durée ;
- chômeurs âgés ;
- chômeurs participant à des projets de promotion de l'emploi mis sur pied par les pouvoirs publics ;
- bénéficiaires du revenu d'intégration.

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. Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 – Carrière et équilibre vie privée et vie professionnelle

3.1. Régime dérogatoire de préavis en cas de Prépension « dégage ment »

Régime dérogatoire de préavis en cas de Prépension « dégage ment » (prépension en vue de résorber un excédent de personnel dans les entreprises), en application de l'article 61, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

Les parties signataires demandent la reconduction du régime dérogatoire de préavis (28 jours) pour une durée de 2 ans, en remplacement de l'arrêté royal du 17 août 2007 (M.B. du 3 septembre 2009) fixant dans les entreprises ressortissant à la CP 104 les délais de préavis des ouvriers âgés licenciés auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, qui vient à échéance le 30 juin 2009.

Les parties renvoient à l'application de l'article 4 de l'arrêté royal du 17 août 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (C.P. 104), pour les préavis Prépension « dégage ment » qui seront notifiés en vue d'une prise de cours après l'échéance du 30 juin 2009 et avant l'entrée en vigueur du nouvel arrêté royal reconduisant le régime dérogatoire de 28 jours :

Ancienneté du travailleur	Préavis à respecter par l'employeur
Moins de 6 mois	7 jours
de 6 mois à moins de 5 ans	28 jours
de 5 ans à moins de 10 ans	42 jours
de 10 ans à moins de 15 ans	56 jours
de 15 ans à moins de 20 ans	84 jours
de 20 ans et plus	112 jours

3.2. Prépension – Régime particulier travail de nuit 56-33-20

Reconduction pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, ayant un passé

professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

3.3. Régime de prépension à partir de 58 ans

Reconduction pour la période du 01.01.2011 au 30.06.2011 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

3.4. Régime de prépension 56-40

Instauration pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 d'un régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, suivant les conditions des conventions collectives du travail n° 92 du 20 décembre 2007 et n° 96 du 20 février 2009 conclues au sein du Conseil National du Travail.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Le secteur formule une recommandation aux entreprises, d'examiner favorablement à leur niveau, dans une optique non discriminatoire, les demandes qui seraient introduites pour un régime de prépension 56-40, en prenant en considération tous les éléments de la situation du travailleur et les facteurs organisationnels.

Le secteur est informé de la suite qui est réservée aux demandes. Cette information du secteur doit lui permettre de prendre connaissance des éventuelles difficultés d'application en vue de les résoudre.

3.5. Prépension à mi-temps à partir de 55 ans

Les parties signataires renvoient aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau dans quelle mesure il peut être fait suite aux demandes de prépension à mi-temps. Le secteur souligne l'intérêt d'une conciliation possible entre un savoir-faire à transmettre et un dégageant progressif du travailleur.

3.6. Crédit-temps

- Modification de la CCT du 29 mai 2007 conclue en la matière : allongement de la durée maximale du droit au niveau du secteur dans le cadre de la réduction des prestations à mi-temps :

en application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 77quinquies du 20 février 2009, la durée maximale du droit au crédit-temps dans le cadre de la réduction des prestations est portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 4 ans).

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2009.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

- Le secteur s'inscrit dans les dispositions de la CCT n° 77quinquies précitée visant à permettre, en accord avec l'employeur, le passage d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps vers une diminution de carrière à mi-temps ou de 1/5^{ème}.

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

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

3.8. 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 échancier 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 parties signataires établiront un échancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

Sous-traitance :

- Santé & Sécurité : adaptation de la charte de sécurité&santé au travail souscrite en partenariat avec Agoria en fonction des spécificités du secteur.
- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau une clause sociale portant l'engagement de collaborer avec des entreprises qui respectent vis-à-vis du personnel les obligations de sécurité et de réglementation sociale et qui prennent elles-mêmes à leur tour un engagement identique vis-à-vis de leurs sous-traitants.

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

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

A cet effet, il 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.

Politique de diversité en matière de personnel :

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

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

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

CHAPITRE 3 – SOCLE SOCIAL SECTORIEL

Section 1^{ère} – Jour de carence

A dater du 1^{er} janvier 2009, indemnisation pour une durée indéterminée du jour de carence tel que défini à l'article 52, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 2 – Petits chômages

Modification de la CCT du 29 mai 2007 conclue en la matière :

Le congé de petit chômage est porté de 3 à 5 jours en cas de décès du conjoint du travailleur ou du père ou de la mère du travailleur ou de son conjoint.

Entrée en vigueur : date de conclusion de l'accord sectoriel.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 – Salaire minimum sectoriel

Liaison du salaire minimum(*) à la moyenne de l'évolution des salaires dans l'ensemble des entreprises du secteur.

(*)Montant au 01-04-2009, en regard de l'indice-pivot 112,56 : 1.724,48 € en régime hebdomadaire de 37h, pour des prestations complètes, toutes primes de production incluses.

Section 4 – Chômage économique

Les parties signataires souscrivent à l'interprétation suivante quant aux dispositions sectorielles chômage économique :

A dater du 1^{er} janvier 2009, les entreprises appliquent les accords convenus sans imputation sur le montant sectoriel du complément chômage économique suite au relèvement temporaire du taux ONEm, tel que fixé par l'arrêté royal du 11 janvier 2009 modifiant l'article 114 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Eu égard aux circonstances économiques exceptionnelles que connaît le secteur sidérurgique, les parties signataires conviennent d'examiner favorablement en CP 104, 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.

CHAPITRE 4 – EVALUATION SECTORIELLE ANNUELLE

Les parties signataires conviennent d'un canevas pour une présentation de la situation du secteur sidérurgique suivant la périodicité suivante : octobre/novembre 2009 – septembre/octobre 2010 – février 2011.

CHAPITRE 5 – 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.

CHAPITRE 6 – MOBILITE

- Reconduction des dispositions de l'accord 2007-2008 :
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.

- Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile - travail :
Reconduction des dispositions de l'accord 2007-2008 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%.
- 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.
- Frais de transport des travailleurs insérés dans les cellules pour l'emploi dans le cadre de la législation en matière de restructurations d'entreprises :
A dater de la conclusion du présent accord sectoriel, les employeurs prendront en charge les frais de transport de leurs travailleurs qui sont insérés dans les cellules pour l'emploi, sur la base du tarif convenu au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE 7 – DEVELOPPEMENT DURABLE

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'efficacité 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.

CHAPITRE 8 – EVALUATION

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation dans le courant du mois de janvier 2010 quant à l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

Une copie des accords collectifs d'entreprise 2009-2010 sera communiquée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord.

CHAPITRE 9 – 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 10 – DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2009 au 31.12.2010, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.