CHIMIE

Employés

# GUIDE SECTORIEL 2019-2020

WWW.FGTBCHIMIE.BE

Chimie

FGTB Chimie
Ensemble, on est plus forts

# TABLE DES MATIERES


ACCORD NATIONAL 2019-2020 4

CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE CHIMIE - CP 207 12

1. Compétence 12
2. Règlement d'ordre d'intérieur de la commission paritaire 14
3. Composition commission paritaire pour employés de l'industrie chimique 18

CHAPITRE II: SALAIRES ET PRIMES 20

1. la classification et définition des fonctions des employés 20
2. Décision déterminant les renseignements que doit contenir le décompte 26
3. Système de rémunération 27
4. La liaison des rémunérations à l'index 30
5. Appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées 34
6. Barème minimum 35
7. Traitement minimum des représentants de commerce 38
8. La prime de fin d'année minimale 39
9. La prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce 41
10. Grossesse et maternité 43

CHAPITRE III: LA DUREE DE TRAVAIL 44

1. La durée de travail 44
2. Convention collective de travail relative à l'octroi de congé d'ancienneté 45
3. Crédit-temps 46
4. Crédit-temps fin de carrière (droit aux allocations) 47
5. Petit chômage 48
6. Indemnité de préavis congés thématiques, au crédit temps avec motif et aux emplois de fin de carrière 49
7. Humanisation du travail 50

CHAPITRE IV : FONDS DU DEMOGRAPHIE 52

CHAPITRE V: SECURITE D'EMPLOI 63

1. Sécurité d'emploi 63
2. Les contrats de travail à durée déterminée successifs 64
3. Travail intérimaire 65
4. l'embauche d'intérimaires et aux conséquences sur la période d'essai 66

CHAPITRE VI : SECURITE D'EXISTENCE 67

CHAPITRE VII : TRANSPORT 68

1. Cotisation patronale 68
2. Grille de remboursement 69

CHAPITRE VIII : RCC ET PENSION COMPLEMENTAIRE 70

1. RCC - Tous les systèmes 70
2. Pension complémentaire 78

CHAPITRE IX : STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE 87

1. Statut de la DS 87
2. DS dans les entreprises de 25 à 29 employés barémique 94

CHAPITRE X : FORMATION SYNDICALE 96

CHAPITRE XI : FONDS SOCIAL 99

1. Fonds social 99
2. Fixant une cotisation patronale au Fonds social pour les employés 99

CHAPITRE XII : FONDS DU FORMATION 104

1. Création du Fonds 106
2. Fonds de formation - Cotisation et efforts de formation 108
3. Poursuite du Fonds de formation 109

CHAPITRE XIII : PRIMES D'ENCOURAGEMENT REGIONALES 110

CHARPITRE XIV : GARANTIR PAIX 111

# POUR UNE BONNE UTILISATION

Les textes de cette brochure présentent un aperçu des Conventions Collectives de Travail (CCT) sectorielles qui ont été conclues dans le secteur de la chimie. Ces CCT s'appliquent à toutes les entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire (CP) 207.

En outre, dans toute une série d'entreprises, des accords complémentaires ont été conclus qui vont plus loin que les accords sectoriels.

Enfin, vous pourrez également trouver des conventions collectives de travail signées, après la publication de cette brochure, sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale via ce lien direct : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=7182

N'hésitez pas à contacter votre délégué ou bureau local de la FGTB Chimie si vous avez d'autres questions et inscrivez-vous à notre newsletter via ce lien pour être au courant des dernières actualités.

# ACCORD NATIONAL 2019-2020

CCT conclue le 26 juin 2019 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2019-2020.

**CHAMP D'APPLICATION**

**Art. 1** §1. La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire (ci-après dénommé(s) : « le(s) travailleurs ».
Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

§2. Le champ d'application des articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 16 et 19 de la présente CCT est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

§3. Le champ d'application de l'article 14 de la présente CCT est uniquement d'application aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de représentant de commerce.

**Art. 2 -** Par le présent accord, les parties signataires ont l'intention, conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2019, de renforcer la compétitivité, la croissance et l'emploi, ainsi que la sérénité et la paix sociale dans le secteur et les entreprises.

La présente CCT sectorielle ainsi que les accords qui en découlent seront menés et conclus conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2019.

Pour les entreprises conventionnées, des négociations libres sont possibles conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2019.

Pour les entreprises non conventionnées, une disposition contraignante est reprise à l'article 4 du présent accord.

**MINIMA**

**Art. 3** § 1. A partir du 1er juillet 2019, le salaire mensuel minimal lié à l'expérience repris dans la convention collective de travail du 16 mai 2017 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les travailleurs de l'industrie chimique (140252/CO/207), sera augmenté de € 20,7996 brut.

§2. Le 1er janvier 2020, le salaire mensuel minimal lié à l'expérience repris en §1 sera augmenté de € 13,8664 brut.

§3. Cet effort exceptionnel en matière d'augmentation du salaire mensuel minimal lié à l'expérience mentionnée en §1 et 2 ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d'entreprises conventionnées.

**ENTREPRISES NON CONVENTIONNÉES**

**Art. 4** §1. L'appointement mensuel et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montants forfaitaires, en vigueur au 31 décembre 2019, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2019-2020, par une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail, sont augmentés de 1,1% brut à partir du 1er janvier 2020.

Cette augmentation de 1,1% sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations de l'appointement mensuel et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 18 février 2014 (120815/CO/207), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la liaison des rémunérations à l'index et à l'application des barèmes sectoriels selon la CCT du 16 mai 2017 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (140252/CO/207) ou des barèmes d'entreprise, octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Sur l'augmentation de 1,1% mentionnée ci-dessus, seront également imputées, les éventuelles augmentations du salaire mensuel des travailleurs suite aux augmentations minima sectoriels prévues à l'article 3 de la présente CCT.

§ 2. Cet article relatif à l'effort pour les entreprises non-conventionnées ne peut en aucun cas être utilisé comme exemple ou précédent pour les négociations dans les entreprises conventionnées.

**Commentaire paritaire à l'article 4 de l' Accord National 2019-2020 pour les ouvriers**

L'augmentation de 1,1% brut est individuelle et est récurrent au plus tard le 1 janvier 2020.

**RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)**

**Art. 5** §1. En application des CCT Nr 130, 134, 138 et 141 du Conseil National du Travail, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes sont introduits du 1er janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021:

- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant une carrière de 40 années ;
- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd ;
- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise ne s'applique qu'aux entreprises qui en conviennent à leur niveau, par adhésion à la présente CCT sectorielle, soit sous la forme d'une CCT, soit sous la forme d'un acte d'adhésion.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1er janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021 :

1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;
2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin de leur contrat de travail ;
3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §1 (= 33 ans de carrière professionnelle), §3 (= 35 ans de carrière professionnelle), §7 (= 40 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et plus particulièrement l'arrêté royal du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
4° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.

§3. Cet article est conclu pour une durée déterminé, du 1er janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

**Art. 6** §1. En application de la CCT n° 133 du Conseil National du Travail, le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conformément à l'article 3, §6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, est introduit.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui :

1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;
2° ont atteint ou atteignent, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2020, l'âge de 58 ans ou plus ;
3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle prévu dans l'article 3, §6 de l'AR précité (= 35 ans de carrière professionnelle) à la fin de leur contrat de travail;
4° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.

§3. Cet article est conclu pour une durée déterminé de 2 ans, du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020. Si possible et dès que possible, cet article 4 sera prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

**Art. 7 - Dispense disponibilité adaptée :**

**Adhésion sectorielle à la CCT 131, 132, 135, 139, 140, 142 du Conseil National du Travail**

Cette convention collective du travail est également conclue en exécution des dispositions des CCT n° 131, 132, 135, 139, 140, 142 du Conseil National du Travail.

La durée de cet article est identique à la durée des CCT du Conseil National du Travail mentionnée ci-dessus.

**CRÉDIT TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**

**Art. 8** §1er. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, §1er, 3° de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière pour les travailleurs ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues à :

- 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1er, a° jusqu'au c° et article 4, §2),
- 36 mois pour le motif formation (article 4, §1er, d°).

§2. Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n°103 du Conseil National du Travail précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5ème pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.

§3. Conformément l'article 8, §3 de la CCT n 103, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, §1er, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

§4. Dans le cas où un travailleur passe d'une forme de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps (CCT n 103) à une forme de régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel, l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, telle que définie dans les conventions collectives sectorielles en vigueur pour ces régimes, sera calculée sur base d'un salaire à temps plein. Cette indemnité complémentaire sera calculée au prorata des périodes prestées à temps plein et à temps partiel sur toute la carrière.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

§5. Le présent article est conclu pour une durée déterminée du 1 janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

**Art. 8bis - Dispense disponibilité adaptée - Adhésion sectorielle à la CCT 139, 140, 142 du Conseil National du Travail**

Cette convention collective du travail est également conclue en exécution des dispositions des CCT n° 139, 140, 142 du Conseil National du Travail.

La durée de cet article est identique à la durée des CCT du Conseil National du Travail mentionnée ci-dessus : 1 janvier 2021 jusqu'à 31 décembre 2022.

**Art. 9** - **EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**

§1 En application de la convention collective n° 137 du Conseil National du Travail, l'âge relative à l'accès de droit aux allocations d'interruption, est porté :

- à 57 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103, ont réduit leur prestations à mi-temps ;
- à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103, ont réduit leur prestations d'un cinquième.

Et qui :

- soit remplissent les conditions définies à l'article 6 §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- soit remplissent les conditions définies à l'article 6 §5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n°137 du Conseil National du Travail.

§2. Cet article est conclu pour une durée déterminée de 2 ans du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020. Si possible et dès que possible, cet article sera prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

**Art. 10** - Le système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour une durée déterminée du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

**TRAVAIL FAISABLE**

**Art. 11 -** Moyennant l'accord de l'entreprise de passer d'un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe à un travail de jour et à partir de 55 ans, étant entendu que si possible cela s'inscrit dans le système des fins de carrières douces, 'à partir de 58 ans, comme introduit par l'arrêté royal du 9 janvier 2018, un maintien temporaire et partiel des primes d'équipes est prévue, compte tenu des modalités suivantes :

- À condition que le travailleur a 10 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 2 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et le mois suivant maintien de 25% du prime d'équipe ;
- À condition que le travailleur a 20 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 4 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 2 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe ;
- À condition que le travailleur a 30 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 6 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 4 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

**FORMATION**

**Art. 12 -** En exécution de l'article 12 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable (MB 15 mars 2017), l'objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation par an par équivalent temps plein est concrétisé par un effort de formation d'une moyenne de 4 jours par an par équivalent temps plein, auquel toutes les entreprises doivent contribuer.

**MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE AYANT LE STATUT DE CADRE**

**Art. 13** - Dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise et où, au sein de celui-ci, certains membres effectifs ou suppléants ont un statut de cadre en vertu de la procédure relative aux élections sociales, ceux-ci reçoivent la compétence, à la demande expresse d'un cadre, de lui donner un accompagnement individuel.

Cette compétence est introduite pour une égale à la durée du présent Accord National, soit jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

**PRIME DE FIN D'ANNEE REPRESENTANTS DE COMMERCE**

**Art. 14** - Le plafond mentionné à l'article 3 de la CCT, concernant une prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce, conclue le 20 juin 2017 (141368/CO/207)) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, est, à partir de l'année 2019, et payable au plus tard en ce qui concerne la prime de fin d'année afférente à l'année civile 2019, augmenté de 1,1% brut.

**SECURITE D'EXISTENCE**

**Art. 15** - L'indemnité complémentaire de chômage telle que prévue à l'article 2 de la convention collective de travail relative à une indemnité complémentaire de chômage en cas de suspension du contrat de travail conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, conclue le 20 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (141370/CO/207) s'élève à partir du 1er juillet 2019 à 11 EUR par jour de chômage partiel.

**PRIME SYNDICALE**

**Art. 16** - La cotisation due conformément à la CCT du 16 octobre 2018 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la fixation du montant de la cotisation au "Fonds social pour les employés de l'industrie chimique" (numéro d'enregistrement: 149049/CO/207) est augmentée pour l'exercice 2019 de € 50 à € 55 par travailleur sous contrat de travail d'employé.

Ce montant est augmenté pour l'exercice 2020 de € 55 à €60 par travailleur sous contrat de travail d'employé.

**Art. 17** - Le fonds social se chargera désormais de l'envoi des attestations d'occupation des employés.

**SIMPLIFICATION ET HARMONISATION**

**Art. 18** - Les partenaires sociaux s'engagent à simplifier et harmoniser les CCT sectorielles.

Dans une première phase et à court terme, les CCT suivantes seront simplifiées :

1. CCT relative aux garanties en cas de maternité ;
2. CCT relative à l'octroi de congé d'ancienneté ;
3. CCT relative aux contrats de travail à durée déterminée successifs ;
4. CCT relative au transport des ouvriers ;
5. CCT relative à la prime de fin d'année ;
6. CCT relative au crédit-temps
7. Accord sectoriel relatif au régime des primes d'encouragement régionales ;
8. CCT relative à la liaison des salaires à l'index ;
9. CCT concernant le petit chômage

Dans une deuxième phase, les partenaires sociaux s'engagent à simplifier et harmoniser les autres CCT sectorielles, parmi lesquelles les modalités relatives aux mandats syndicaux, les missions syndicales externes et les fonds sociaux.

**PENSIOEN COMPLEMENTAIRE SECTORIELLE**

**Art. 19** - Les partenaires sociaux s'engagent de créer au sein des comités de gestion des fonds de sécurité d'existence pension complémentaire, un groupe de travail qui examinera quelles réponses peuvent être apportées aux défis futurs comme de potentiels déficits en matière de garantie LPC et d'ONSS.

**PROLONGATION FINANCEMENT FONDS DE FORMATIONS**

**Art. 20** - Le financement des fonds de formation est prolongé,.à hauteur de 0,20% des salaires bruts des travailleurs, comme prévu par la CCT du 27 septembre 2017 (n° 42398/CO/207° conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique fixant une cotisation patronale au Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés dans l'industrie chimique.

**CONCERTATION ET PAIX SOCIALE**

**Art. 21** - Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres à l'industrie chimique, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences réciproques pour les matières faisant partie de la présente convention collective de travail.

Cette convention collective de travail est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit.

**DUREE**

**Art. 22** - La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf disposition contraire dans l'article même.

# CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE - CP 207

## 1. COMPETENCE

Article 1
Sont instituées les commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs, dont la dénomination et la compétence sont fixées ci-après :

Pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs.

2. Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, et ce :

- à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, de la Commission paritaire des grands magasins ou de la Commission paritaire des magasins d'alimentation à succursales multiples, pour les entreprises qui, soit pour leur propre compte, soit pour le compte de tiers, assurent la production, la transformation, le façonnage, le conditionnement, le commerce et la distribution de produits chimiques à l'exception des médicaments destinés aux hommes et aux animaux, ainsi que la production de produits synthétiques, la transformation et le façonnage de ces produits lorsqu'ils ne nécessite- tent pas de techniques ou de connaissance d'un métier propres à d'autres branches d'activités, et les bureaux d'études qui les concernent.
- Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité suivants :
    - fabrication, transformation, façonnage, conditionnement et stockage de tous produits chimiques y compris ceux provenant de la gazéification;
    - chimie minérale : éléments, acides, bases, bases et sels, engrais minéraux, alcalis et leurs dérivés;
    - engrais et produits azotés et dérivés;
    - électrochimie et électrothermie;
    - chimie organique et pétrochimie;
    - production, synthèse, biosynthèse et culture de substances actives à usages thérapeutiques;
    - production de médicaments pour la médecine humaine et vétérinaire, y compris la production à façon et le conditionnement;
    - production de pesticides, y compris la production à façon et le conditionnement;
    - colorants, pigments et émaux vitrifiés;
    - peintures, vernis, émaux, enduits, mastics, encres d'imprimerie, masses d'étanchéités, produits pour la protection des bois et des métaux et produits pour le bâtiment;
    - huiles essentielles, extraits, arômes, essences et additifs pour l'alimentation humaine et animale, pour autant qu'ils nécessitent la mise en oeuvre d'un processus chimique;

- parfums, extraits d'eaux de toilette, produits cosmétiques d'hygiène et de toilette, y compris la production à façon et le conditionnement;
- savons, tensioactifs, détersifs, produits de lessive, produits ménagers et d'entretien;
- colles, gélatines, apprêts et adhésifs;
- poudres, explosifs, artifices, y compris leurs accessoires, allumettes;
- produits photographiques et cinématographiques, surfaces sensibles, supports d'image et de son;
- production de matières plastiques artificielles et synthétiques, y compris les dérivés de cellulose, mais à l'exclusion de fibres artificielles et synthétiques;
- production de caoutchouc synthétique, la vulcanisation et le rechapage des pneus lorsque ces opérations ne sont pas intégrées dans une entreprise de garage;
- transformation et façonnage des caoutchoucs naturels et synthétiques et de leurs associations avec les matières plastiques;
- distillation du bois;
- distillation du goudron de houille et des dérivés de la carbonisation de la houille;
- transformation des matières grasses autres qu'alimentaires;
- gaz comprimés, liquéfiés et dissous, à l'exception des produits pétroliers;
- produits et fournitures pour le bureau;
- extraction de dérivés végétaux et animaux;
- fabrication des huiles et graisses minérales à l'exclusion des industries ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole;
- laboratoires d'analyse industrielle de produits, des nuisances et de pollution;
- les bureaux d'études qui traitent des matières qui concernent l'industrie chimique;
- toutes les applications et dérivés des industries nucléaires, à l'exclusion des centrales produisant de l'énergie;
- génie chimique;
- exploitation, traitement et récupération industriels des déchets, sous-produits et résidus par des procédés physico-chimiques et/ ou chimiques;
- conditionnement sous forme d'aérosols de tous produits non alimentaires;
- transformation et/ou façonnage de matières plastiques et synthétiques, y compris la fabrication, en ordre principal, des fleurs artificielles en plastique;
- nettoyage de citernes par procédés physico-chimiques et/ou chimiques;

- latexage, pour autant que cette activité ne soit pas mentionnée sous une autre commission paritaire, à l'exclusion de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.

**Article 2**
Le nombre de membres des commissions paritaires énumérées ci-après est fixé comme suit :

La Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique est composée de vingt-deux membres effectifs et de vingt-deux membres suppléants.

**Article 3**
Est abrogé de l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, le compétence et la composition des commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par les arrêtés royaux des 22 septembre 1960, 23 décembre 1960, 17 avril 1963 et 10 décembre 1964 :

- la disposition de l'article 1er, par. 2, 56, le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal notamment les président, vice-président et membres de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique;

**Article 4**
Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

## 2. REGLEMENT D'ORDRE INTERIEURE

Séance du 6 septembre 1989

CHAPITRE I. -La commission paritaire

SIÈGE

Art 1er. - Le siège de la commission paritaire est établi à Bruxelles.

CONSEILLERS TECHNIQUES

Art. 2. - Le groupe des chefs d'entreprise et le groupe des travailleurs peuvent se faire accompagner par des conseillers techniques dont le nombre maximum ne dépassera pas la moitié du nombre des membres effectifs de chaque organisation au sein de la commission.
Le groupe qui aura décidé de se faire accompagner de conseillers techniques avertira le président de la commission paritaire 48 h à l'avance; celui-ci en informera l'autre groupe. Les conseillers techniques n'ont pas voix délibérative.

MEMBRES

Art. 3**.-** Le membre empêché pourvoit à sa suppléance.

Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président au début de la séance.

Art. 4.- A la demande de la commission paritaire ou de son président, les référendaires donnent des avis d'ordre juridique ou technique sur les points figurant à l'ordre du jour de la réunion.

CONVOCATIONS

Art. 5**.-** La commission paritaire se réunit à l'initiative du président. Toutefois, celui-ci est tenu de convoquer la commission paritaire lorsqu'un sixième du total des membres en fait la demande.

Art. 6**.-** La commission paritaire se réunit sur convocation du président au plus tard dans les 15 jours de la réception de la demande visée à l'article 5.

Sauf cas d'urgence, les convocations sont envoyées 10 jours ouvrables avant la date de la réunion; elles sont adressées aux membres effectifs et suppléants; elles indiquent l'ordre du jour de la séance et sont accompagnées de la note explicative prévue à l'article

ORDRE DU JOUR

Art. 7.- Toute demande de convocation est accompagnée d'une note rédigée en français et en néerlandais exposant sommairement le ou les points portés à l'ordre du jour.

Art. 8.- A la demande d'une des parties représentées à la commission paritaire, les décisions prises peuvent faire l'objet d'un communiqué de presse rédigé et approuvé en séance.

PROCÈS-VERBAUX

Art. 9.- Les procès-verbaux des séances sont établis à la diligence du président, signés par lui et par le secrétaire. Ils relatent les propositions faites, le résumé de l'exposé de leurs motifs, les résolutions adoptées et les déclarations dont l'insertion est demandée.

Art. 10.- Les procès-verbaux sont adressés aux membres effectifs et suppléants dans les 15 jours qui suivent la réunion.

Les demandes de rectification doivent être introduites par écrit dans les 15 jours de la réception du procès-verbal.

Si de telles demandes sont introduites, le texte en est normalement approuvé au début de la réunion suivante.

CHAPITRE II. Sous-commissions, comités restreints.

Art. 11**.-** La commission nationale paritaire peut créer dans son sein, à la demande d'une des parties et avec l'accord de celles-ci, des sous-commissions pour préparer l'étude d'une question particulière sur laquelle elle fera rapport à la commission paritaire.

Art. 12.- Les président, vice-président, secrétaire, secrétaire-adjoint, de la commission paritaire font partie de ces sous-commissions.

Art. 13.- La commission paritaire fixe le nombre des délégués et les désigne dans chaque cas.

Art. 14.- Les sous-commissions fonctionnent suivant les mêmes règles que celles prévues aux articles 2 à 10.

CONCILIATION

Art. 15. - Conformément aux dispositions de l'article 19 de l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions paritaires, la commission paritaire peut déléguer certains de ses membres en commission restreinte, en vue de concilier la direction et le personnel ouvrier d'une entreprise, au sujet de tout différend qui n'aurait pas trouvé de solution à l'échelon de celle-ci.

Art. 16.
§1. - Si, au niveau de l'entreprise, une divergence de vues prend ou risque de prendre naissance entre l'employeur et les ouvriers, soit l'employeur, soit les ouvriers doivent faire appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer à ce niveau l'examen de la question.

§2. - Si aucun accord n'intervient, la partie la plus diligente fait appel à l'instance de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie chimique par une demande écrite adressée au Président
de la Commission paritaire.

§3. - La demande précisera la nature et l'objet du litige, la position des parties et, s'il y a lieu, l'urgence de la réunion de l'instance de conciliation.

Art. 17**.** - Le comité de conciliation se compose du Président et du Secrétaire de la commission paritaire et de huit membres choisis par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les chefs d'entreprise et par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs.

Art. 18. - Il est pourvu à la suppléance du Président par le Vice-Président de la commission paritaire et à celle du Secrétaire par le Secrétaire-Adjoint de la commission paritaire.

Art. 19.
§1 - Dans tous les cas, le Président du comité procédera dans les plus brefs délais à la fixation de la réunion du comité de conciliation et à la convocation des parties. En même temps que la convocation, il adressera une copie de la demande à celles-ci.

§2 - En cas d'urgence invoquée, la réunion du comité de conciliation aura lieu en principe dans les 3 jours ouvrables de l'introduction de la demande. Les parties en cause pourront convenir de la prolongation de ce délai, et en informer le Président du comité.

§3 - Hors le cas d'urgence invoqué, la réunion du comité de conciliation aura lieu dans les 2 semaines de l'introduction de la demande.
Les parties en cause pourront convenir de la prolongation de ce délai et en informer le Président du comité.

§4 - Sans préjudice aux recommandations relatives à la conclusion des conventions collectives de travail, l'absence de convocation du comité de conciliation dans les délais permettra aux parties de passer outre et de notifier le préavis de grève ou de lock-out.

Art. 20. - Dans le cas où le comité de conciliation est appelé à examiner un différend, le membre employeur ou travailleur appartenant à l'entreprise en cause ne pourra siéger en qualité de membre du bureau.

CHAPITRE IV.- Modification au règlement d'ordre intérieur.

Art. 21**.-** Le présent règlement pourra être modifié par décision de la commission paritaire qui ne pourra en délibérer valablement que si les modifications projetées ont été inscrites à l'ordre du jour.

Les modifications ainsi intervenues ne pourront sortir leurs effets que dans le délai d'un mois à partir de la date de la séance à laquelle elles auront été apportées.

ANNEXE

La Commission paritaire de l'industrie chimique est d'avis qu'il est souhaitable et utile aux parties d'harmoniser les règles à appliquer pour déterminer l'acceptation ou le refus d'une proposition de convention collective de travail d'entreprise ou de groupes d'entreprises.

A cet effet, elle recommande aux parties d'adopter les règles suivantes:

1) Au cas où les propositions émanant d'une négociation d'entreprise est soumise à la consultation des ouvriers, l'acceptation de la proposition se fait à la majorité simple;

2) Au cas où une proposition du bureau de conciliation ou du président de celui-ci est soumise à la consultation des ouvriers d'une entreprise, cette proposition ne peut être rejetée que par une majorité des 2/3;

3) Tant à la négociation d'entreprise que devant le bureau de conciliation ou lors d'une réunion de conciliation, les parties s'expriment sur leur intention, soit de présenter, soit de défendre la proposition devant leurs mandants.

Afin de laisser une flexibilité suffisante pour conduire à bonne fin la conclusion d'une convention en respectant les règles propres aux parties, les us et coutumes de l'entreprise et/ou de la région, les parties s'informent mutuellement et au préalable de la manière dont les consultations sont opérées et des dérogations éventuelles aux règles précitées.

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT

Déclaration du Président de la Commission paritaire de l'industrie chimique après consultation des porte-parole nationaux de la commission paritaire représentant les organisations des employeurs et des travailleurs concernant la portée et l'interprétation du règlement d'ordre intérieur.

Eu égard, notamment aux articles 16, 17 et 20 du Règlement d'ordre intérieur, à savoir :

«Art. 16.

§ 1. Si, au niveau de l'entreprise, une divergence de vues prend ou risque de prendre naissance entre l'employeur et les ouvriers, soit l'employeur, soit les ouvriers doivent faire appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer à ce niveau l'examen de la question.

§2. Si aucun accord n'intervient, la partie la plus diligente fait appel à l'instance de conciliation de la commission paritaire de l'industrie chimique par une demande écrite adressée au président de la commission paritaire.

§3. La demande prec1sera la nature et l'objet du litige, la position des parties et, s'il y a lieu, l'urgence de la réunion de l'instance de conciliation. »

«Art. 17.-Le comité de conciliation se compose du président et du secrétaire de la commission paritaire et de 8 membres choisis par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les chefs d'entreprise et par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs. »

«Art. 20.-Dans le cas où le comité de conciliation est appelé à examiner un différend, le membre employeur ou travailleur appartenant à l'entreprise en cause ne pourra siéger en qualité de membre du bureau. »

Le représentant de la Fédération des industries chimiques de Belgique intervient normalement comme "conseiller" des employeurs concernés lors de négociations au niveau de l'entreprise. Ce
n'est que dans des cas exceptionnels que le représentant de la Fédération des industries chimiques de Belgique agit comme "négociateur" et porte-parole des employeurs concernés. Dans ce dernier cas, le représentant de la Fédération des industries chimiques de Belgique ne peut dès lors pas siéger Comme membre du Bureau de conciliation; le représentant régional des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique intervient normalement comme négociateur et porte-parole des ouvriers concernés lors de négociations au niveau de l'entreprise. Ainsi, le représentant régional d'une organisation syndicale ne peut dès lors pas siéger comme membre du Bureau de conciliation.

Fait à Bruxelles, le 9 janvier 1991.

Le Président de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

## 3. COMPOSITION COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE CHIMIEQUE

A.R. 05/07/1978 M.B. 28/07/1978

***a. Organisations d'employeurs***

ESSENSCIA, FEDERATION BELGE DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET DES SCIENCES DE LA VIE

DIAMANT BUILDING-BOULEVARD AUGUSTE REYERS 80, 1030 SCHAERBEEK

Tel: 02 238 97 11 - Fax: 02 231 13 01

**Mandats Effec.: 11 - suppl.: 11**

***b. Organisations de travailleurs***

FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

RUE HAUTE 42, 1000 BRUXELLES

Tel: 02 506 82 11 - Fax: 02 506 82 29

**Mandats Effec.: 5 - suppl.: 5**

CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE

CHAUSSEE DE HAECHT 579, 1031 BRUXELLES

Tel: 02 246 31 11 - Fax: 02 246 30 10

**Mandats Effec.: 5 - suppl.: 5**

CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE

KONING ALBERTLAAN 95, 9000 GAND

Tel: 09 222 57 51 - Fax: 09 221 04 74

**Mandats Effec.: 1 - suppl.: 1**

# CHAPITRE II: SALAIRES ET PRIMES

## 1. LA CLASSIFICATION ET DEFINITION DES FONCTIONS DES EMPLOYES

| source juridique | date de publication |
|---|---|
| C.C.T. - 17.01.1947 | B.S. - 17.01.1947 |
| C.C.T. - 17.01.1947 | |

Sont considérés comme employés ceux dont les fonctions effectives sont reconnues à prédominance intellectuelle par la loi et/ou la jurisprudence.

Critère général :
Fonctions n'exigeant aucune initiative personnelle, s'exécutant suivant des formules ou des règles nettement établies et ne nécessitant pas de formation spéciale, mais simplement une mise au courant.
Les connaissances nécessaires pour l'exercice de ces fonctions sont équivalentes à celles que donnent les études du 4ème degré ou de l'école primaire complétée par 3 années d'école du soir et acquises soit par la pratique, soit par une formation scolaire.
Sont classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent par analogie aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples.
Exemples :

- Concierge - portier - huissier - garçon de bureau - garçon de recettes - copiste.
- Aide-archiviste : employé occupé au classement de la correspondance.
- Aide-réceptionnaire :
  employé affecté à un service de réception de marchandises (matières premières ou produits finis) et chargé, sans responsabilité propre, de procéder à l'établissement des bordereaux de réception et du contrôle quantitatif des marchandises.
- Préparateur(trice) pour machines comptables :
  employé chargé de préparer le travail effectué par les opérateurs(trices) aux machines comptables, c'est-à-dire rechercher les fiches à mouvementer, les créer au besoin, y annexer les documents à comptabiliser, puis reclasser les fiches après passation des écritures.
- Employé aux écritures des services administratifs ou techniques : employé exécutant en ordre principal les travaux simples d'écriture, de chiffrage, d'enregistrement, de tenue de fiches, de relevés, d'états ou autres travaux secondaires du même niveau.
- Titreur (laboratoire) :
  employé effectuant des mesures simples (volumétriques, colorimétriques, gravimétriques, mesures simples aux machines d'essai) d'échantillons suivant programme de travail et instructions écrites précises et sans interprétation des résultats.
- Tireur de bleus :
  employé en permanence à cette fonction.

Critère général :
Fonction consistant dans l'exécution de travaux simples dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et continu. Les connaissances nécessaires pour l'exercice de ces fonctions sont équivalentes à celles que donnent les études des deux premières années d'école moyenne du degré inférieur ou école moyenne professionnelle ou d'un degré inférieur ou école moyenne professionnelle ou d'un 4ème degré, complété par trois années d'école du soir, et acquises soit par la pratique, soit par une formation scolaire.
Sont classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples.
Exemples :

- Archiviste-classeur.
- Téléphoniste-standardiste : employé affecté exclusivement à un standard téléphonique.
- Teneur de livres :
  employé chargé de travaux comptables secondaires. Passe en écriture des pièces comptables dont éventuellement il assure le contrôle (par ex. établissement des journaux auxiliaires).
- Dactylographe :
  employé capable de 40 mots par minute à la machine à écrire avec bonne présentation du travail et orthographe correcte.
- Perforateur(trice), vérificateur(trice) de machines à statistiques : employé occupé aux perforatrices et/ou aux vérificatrices des cartes de machines à statistiques.
- Calculateur des salaires bruts sur machines à touches :
  employé chargé du calcul des salaires bruts sur machines à touches, types Comptometer ou similaires.
- Opérateur(trice) de machines comptables à clavier :
  employé occupé sur machines Elliot Fisher - Sundstrand - Burroughs ou similiaires pour la confection des comptes-courants clients, fournisseurs, stocks, etc., sans responsabilité.
- Aide-opérateur de machines comptables à clavier :
  employé chargé d'aider l'opérateur de machines à statistiques à cartes perforées.
- Calculateur ou vérificateur devis :
  employé calculant ou vérifiant, suivant des normes précises, le devis quantitatif matières (volume) et main-d'oeuvre (nombre d'heures) d'après la technique prévue (indiquée au devis).
- Dessinateur calqueur :
  calque proprement, forme convenablement lettres et chiffres, sait recopier sans erreur un dessin, aide le dessinateur dans les travaux d'écritures ou de modifications de calques.
- Aide-chimiste :
  employé effectuant des analyses courantes suivant instructions précises et sans interprétation des résultats; contrôle les mesures des titreurs.
- Employé facturier :
  employé chargé d'établir les factures et statistiques qui en découlent.
- Pointeur de mouvement :

- employé chargé des rapports avec les chemins de fer pour l'entrée et la sortie des marchandises. Il assure le contrôle du stationnement du matériel roulant dans l'usine et constate les litiges, manquants et avaries.
- Employé basculeur :
  employé chargé des opérations de contrôle des poids de marchandises reçues ou expédiées par voie ferrée; établit les tickets de pesage et tient des registres.
- Employé de magasin :
  employé chargé d'exécuter les travaux administratifs secondaires des magasins d'approvisionnements ou de produits finis; tient notamment les fiches de mouvements quantitatifs des stocks.
- Employé de stock-magasin :
  employé qui, en comptabilité, assure les écritures (quantités et valeur) des magasins d'approvisionnements ou produits finis.
- Pointeur d'atelier :
  employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendules, etc., de la vérification des temps passés sur les bons de travail, en fonction des heures de présence.
- Employé salaires et lois sociales :
  employé qui, d'après les bons de pointage des divers ateliers et après vérification de ceux-ci, calcule les quinzaines, établit les bordereaux de salaires, les bons de paie, compte tenu des retenues diverses à opérer.
- Employé de comptabilité :
  employé ayant des notions sommaires de comptabilité pour aider un aidecomptable commercial ou industriel à la tenue des comptes-courants clients, fournisseurs, comptes divisionnaires de prix de revient, etc.
- Agent de planning :
  employé chargé, suivant directives, d'établir une partie du plan de travail et l'approvisionnement en mi- produits ou d'assurer l'exécution de ce plan pour une fabrication complexe sous le contrôle d'un employé d'échelon supérieur.
- Calculateur à la main et calculateur à la règle :
  employé exécutant à la main ou à la règle des calculs d'opérations élémentaires, des calculs suivant barème, etc.

Critère général
Fonctions caractérisées par :

1. des travaux diversifiés d'exécution autonome exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de ceux qui les exécutent et comportant la responsabilité de l'exécution;

2. la nécessité d'une formation équivalente à celle que donnent soit les études de plein exercice prévues à l'échelon précédent complétées par cinq années de cours du soir, soit des études moyennes complètes du degré inférieur, complétées par trois années de cours du soir, soit des études professionnelles du même niveau ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou enfin l'exercice d'emplois identiques ou similaires.

Sont classés dans cette catégorie tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples :
Exemples :

- Opérateur de machines à statistiques : employé apte à la conduite de machines à cartes perforées, capable d'effectuer des travaux d'après schémas ou diagrammes.
- Archiviste principal.
- Sténo-dactylographe :
  employé capable de 100 mots par minute en sténo et de 40 mots par minute à la machine à écrire, avec bonne présentation du travail et orthographe correcte; doit pouvoir rédiger du courrier courant sur simples indications verbales de son chef.
- Correspondancier :
  employé chargé de rédiger des lettres nécessitant une bonne pratique de la correspondance commerciale, de calculer des prix en vue des offres qu'il établit ou qu'il reçoit, d'étudier certains litiges simples et de faire des propositions de réponse.
- Traducteur commercial ou technique : deux langues (thème et version).
- Employé de réception :
  employé chargé de la réception des marchandises (approvisionnement ou produits finis); a pour mission d'assurer en temps opportun les moyens de transport et de manutention permettant une réception régulière; contrôle le travail des aides-réceptionnaires qui lui sont affectés.
- Infirmier(e) de dispensaire :
  infirmier(e) affecté(e) au service d'infirmerie ou au dispensaire de l'usine; doit être capable de donner les premiers soins aux membres du personnel malades ou blessés.
- Agent de planning :
  employé chargé, sous la responsabilité d'un employé d'échelon supé- e rieur, d'établir et de surveiller l'exécution du plan de travail et l'approvisionnement en mi-produits d'une fabrication complexe ou très diverse.
- Systématiseur :
  employé qui recueille des renseignements sur les processus de fabrication; les condense et fait des propositions en vue de la fixation des techniques et processus de travail.
- Chronométreur simple :
  employé capable de mesurer les temps nécessaires à l'exécution des différentes opérations de l'ouvrier suivant la méthode en vigueur dans l'entreprise.
- Dessinateur détaillant :
  détaille les pièces d'un dessin d'ensemble suffisamment poussé en s'aidant au besoin de précédents; les cote complètement pour l'exécution. Doit pouvoir calculer le poids des pièces simples pour l'établissement des devis.
- Chimiste analyste :
  employé effectuant toutes analyses normales suivant instructions écrites et précises et indications du chimiste de l'échelon supérieur.
- Aide-comptable commercial ou industriel :
  employé chargé de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène, comme par exemple : tenue des comptes-courants clients, fournisseurs,

comptes divisionnaires de comptabilité commerciale ou industrielle, etc., que ces travaux soient exécutés à la main ou à la machine.

- Caissier non comptable :
  employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier principal ou d'un chef de service comptable.
- Employé spécialisé des salaires et lois sociales :
  employé qui, en plus des travaux de l'employé des salaires et lois sociales de l'échelon précédent, effectue éventuellement la paie et doit témoigner de qualités d'initiative en procédant au dépouillement de la main-d'œuvre pour l'établissement du prix de revient.
- Expéditionnaire :
  employé ayant acquis une bonne expérience pratique et capable de déterminer les modes d'envoi les plus indiqués suivant la nature des produits et leur destination; prépare éventuellement les tournées de livraison et contrôle le travail effectué par les livreurs.
- Contrôleur de fabrication :
  employé charge de coordonner, sous la direction d'un employé d'échelon supérieur, l'action des reviseurs de fabrication au cours des phases successives d'une fabrication; il leur transmet les consignes, tranche ou fait trancher les cas douteux.
- Pointeur principal :
  employé chargé des travaux de pointage d'atelier et généralement secondée par un ou plusieurs pointeurs.

Critère général

- Fonctions caractérisées par la recherche et le collationnement, sous l'initiative propre, de tous les éléments des travaux importants d'un service quelconque.
- Les titulaires doivent être à même d'exécuter les travaux des échelons précédents qui correspondent à leur spécialité. Ils peuvent éventuellement être aidés par un ou plusieurs employés des échelons précédents entre lesquels ils répartissent le travail.
- Ces fonctions nécessitent une formation professionnelle et des connaissances équivalentes à celles que donnent les cours d'une école moyenne du degré supérieur ou assimilée, ou d'une école moyenne du degré inférieur complétée par cinq années de cours du soir, connaissances acquises soit par la pratique, soit par l'enseignement.

Sont classés dans cette catégorie, les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples :

Exemples :

- SECTION A :
  - Auxiliaire social(e) :
    diplômé(e)
  - Comptable commercial :
    employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales,

de les composer et assembler pour pouvoir en tirer balances, prévisions de trésorerie, bilans, etc.

- Comptable industriel :
  employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations relatives à la production, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer le prix de revient.
- Premier correspondant ou 1er rédacteur des services techniques, administratifs ou commerciaux :
  employé spécialisé dans une ou plusieurs branches commerciales ou techniques nécessitant la connaissance des conditions d'utilisation de l'article; capable de suivre les questions demandant, dans le cadre d'instructions générales, de l'initiative et du jugement; suivant les cas rédige lui-même la correspondance ou la fait rédiger par un correspondancier.
- Sténodactylographe secrétaire :
  employé ayant une formation intellectuelle et professionnelle lui permettant d'assurer le secrétariat particulier du chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service appartenant au cadre supérieur.
- Traducteur commercial :
  plusieurs langues (thème et version).
- Employé principal de planning :
  employé principal dirigeant et coordonnant l'action des agents de planning des échelons inférieurs.
- Chronométreur analyseur :
  employé capable, outre des fonctions de chronométreur simple, d'étudier la méthode de travail et d'y proposer des modifications susceptibles d'améliorer le rendement, qu'il s'agisse du travail d'un ouvrier isolé ou d'un groupe d'ouvriers, avec ou sans machine.
- Dessinateur d'exécution :
  dessine, en s'aidant de précédents, des ensembles ou des détails d'appareils en leur apportant les modifications nettement définies par les explications d'un chef ou d'un dessinateur de l'échelon supérieur. Dessine les pièces extraites d'un ensemble sans l'aide d'un plan analogue. Applique correctement les normes, jeux et tolérances d'usinage; établit le devis-poids d'un appareil d'après le dessin d'exécution.
- Suiveur d'essais en fabrication :
  employé chargé, suivant les directives d'un ingénieur ou d'un chef de service, de suivre en fabrication les essais destinés à améliorer les fabrications existantes ou à mettre au point la technique d'une fabrication nouvelle.
- Inspecteur de contrôle :
  employé chargé, sous la direction d'un ingénieur ou d'un chef de service, d'assurer le maintien de la qualité d'une fabrication ou d'un groupe de fabrications.
- Chimiste :
  effectue toutes les analyses quantitatives et qualitatives de matières ou de produits quelconques intéressant l'entreprise.

- SECTION B :

- Employé principal des services administratifs et commerciaux : employé assumant la bonne exécution des besognes incombant à son service, exerce un contrôle direct sur un ou plusieurs employés des échelons inférieurs
- Premier chimiste :
  effectue toutes les analyses quantitatives et qualitatives d'une matière ou d'un produit quelconque intéressant l'entreprise; distribue aux agents des échelons inférieurs les instructions nécessaires au travail.
- Dessinateur mixte :
  élabore des projets et étudie des ensembles ou des détails d'appareils d'après les directives d'un chef ou d'après documents existants. Il a, en outre, des connaissances suffisantes en technologie et en mécanique pour appliquer les formules courantes des aide-mémoire (résistance des matériaux, statique) et, en conséquence, pour donner aux pièces les dimensions convenables.
  Exécute les épures élémentaires de statique graphique et choisit judicieusement les matériaux. Il se tient en liaison avec les dessinateurs des échelons précédents et contrôle leur travail.S

La commission constatant la difficulté de définir les critères exacts de classification des fonctions des gens de maîtrise, décide d'établir trois échelons de contremaîtres qui seront classés respectivement en catégorie 3, catégorie 4 section A, et catégorie 4 section B.
La commission fait confiance aux employeurs pour établir judicieusement la classification au sein de leur entreprise et décide de se revoir ultérieurement pour mettre au point la définition exacte des critères.

## 2. DECISION DETERMINANT LES RENSEIGNEMENTS QUE DOIT CONTENIR LE DECOMPTE

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| Déc. - 27.01.1966 | A.R. - 02.06.66 | B.S. - 22.06.1966 |

**Art. 1** - La présente décision s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire nationale pour employés de l'industrie chimique.

**Art. 2** - Le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif doit contenir les renseignements suivants :

1. nom et adresse de l'employeur;
2. numéro matricule de l'employé chez l'employeur;
3. période à laquelle se rapporte le décompte;
4. importance des prestations (heures, jours, mois, nombre de pièces, etc.);
5. rémunération de base, quelle que soit l'unité prise en considération pour établir (salaire horaire, mensuel, à la pièce, à la tâche, etc.);
6. éléments de la rémunération, à savoir :

a) heures normales de prestations, heures supplémentaires, ainsi que jours fériés ou de repos compensatoire;

b) autres éléments tels que primes, sommes payées en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien du salaire pendant la suspension de l'exécution du contrat, avantages en nature; ces éléments peuvent être groupés sous une seule dénomination, pour autant que ceci ne nuise pas à la clarté;

7. retenues pour la sécurité sociale;
8. sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale;
9. montant imposable;
10. montant du précompte professionnel (législation fiscale);
11. sommes non imposables;
12. indication dans le décompte, ou en annexe, de toutes les retenues;
13. montant net à payer en espèces;

**Art. 3** - La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

## 3. SYSTEME DE REMUNERATION

| Source juridique | date source juridique | Date de publication |
|---|---|---|
| C.A.O. - 18.02.2014 | K.B. 09.10.2014 | B.S. 07.01.2015 |

**Chapitre I - Champ d'application**

**Art. 1** - La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs qui tombent dans le champ de compétence de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification de fonctions établie par cette Commission Paritaire.

**Chapitre II - Système de rémunération fondé sur l'expérience pertinente**

**Art. 2** - Salaire mensuel minimum en fonction de l'expérience pertinente

§ 1. Le système de rémunération prévoit pour chaque catégorie de fonctions (de 1 à 4B incluse), telle que définie dans la classification de fonctions établie par cette Commission Paritaire, un salaire mensuel minimum lié à l'expérience pertinente de l'employé.
§ 2. Le système de rémunération qui figure dans le tableau en annexe de la présente convention collective de travail mentionne les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience correspondant à l'indice pivot 100,23 (base 2013= 100).
§ 3. Les entreprises sont libres de poursuivre, de modifier ou d'introduire d'autres systèmes

de rémunération, moyennant le respect des salaires mensuels minimaux établis dans la présente convention collective de travail.

**Art. 3** - Expérience pertinente

§ 1. Par expérience pertinente, on entend toute période d'activité professionnelle, exprimée en années complètes ( = périodes de 12 mois), comme salarié, indépendant, fonctionnaire ou sous contrat d'apprentissage, et ceci aussi bien dans le secteur de l'industrie chimique qu'en dehors, et tenant compte des assimilations mentionnées aux § 2, 3 et 4 du présent article.
§ 2. Toutes les périodes de suspension du contrat de travail sont assimilées à l'expérience pertinente à l'exception de:

a) Périodes de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire pour une période de plus d'un mois (cumulées sur base annuelle);
b) Périodes d'incapacité de travail pour maladie (autre que maladie professionnelle) ou accident de vie privée de plus d'un an;
c) Périodes de crédit-temps à temps plein (autre que les congés thématiques) à partir de la deuxième année.

§ 3. Les périodes de chômage indemnisé sont assimilées à l'expérience pertinente avec un maximum d'un an. Ce maximum ne vaut pas si l'employé concerné suit, à l'issue de cette période d'un an, une formation professionnelle organisée par un des services régionaux d'emploi ou par un des centres de formation reconnus par le secteur. Dans ce cas, la période complète de formation professionnelle comme chômeur indemnisé est assimilée à l'expérience pertinente.
§ 4. La période d'études suivant la période d'obligation scolaire est assimilée à l'expérience pertinente avec un maximum de 3 ans. Pour ceux qui ont obtenu un diplôme de master, cette période est portée à un maximum de 5 ans.
§ 5. Pour la définition de l'expérience pertinente, les différentes périodes d'activité professionnelle et/ou les assimilations ne peuvent donner lieu à un cumul (ou double comptage) pour la même période.
§ 6. Pour l'octroi de l'expérience pertinente, il n'est pas fait de distinction entre prestations à temps plein et à temps partiel.
§ 7. Pour l'octroi de l'expérience pertinente, il n'est pas fait de distinction entre expérience pertinente en Belgique et à l'étranger.

**Art. 4** - Fixation du salaire mensuel minimum lié à l'expérience lors de l'entrée en service

§ 1. Au moment de l'entrée en service, le salaire minimum mensuel lié à l'expérience de l'employé est établi sur base de l'expérience pertinente, telle que définie à l'article 3 précité, et de la catégorie de fonctions à laquelle appartient la fonction de l'employé concerné.
§ 2. Pour la définition du salaire mensuel minimum lié à l'expérience au moment de l'entrée en service, on tient compte des années complètes d'expérience pertinente (= périodes de 12 mois). Le solde éventuel de mois d'expérience pertinente constitue une année d'expérience supplémentaire si ce solde atteint au moins 6 mois.

**Art. 5** - Evolution des salaires mensuels minimaux liés à l'expérience

§ 1. A partir de l'octroi du salaire mensuel minimum lié à l'expérience au moment de l'entrée en service, ce salaire mensuel minimum fait un saut lié à l'expérience (= augmentation) chaque fois que l'expérience pertinente, telle que définie à l'article 3 précité, a crû de 12 mois selon le schéma repris en annexe de la présente convention collective de travail et compte tenu du § 4 du présent article.
§ 2. Les employés qui, au cours de 12 mois entre 2 sauts liés à l'expérience, ont suspendu leur contrat de travail pendant plus d'un mois sans maintien de salaire, auront droit, en tenant compte du § 4 du présent article, à un saut lié à l'expérience égal au saut lié à l'expérience prévu dans le système de rémunération multiplié par une fraction dont le dénominateur est égal à 12 et le numérateur égal à la différence entre 12 et le nombre de mois de suspension sans maintien de salaire, en tenant compte de l'assimilation d'un mois définie à l'article 3, § 1 de la présente convention collective de travail.
§ 3. En cas de passage à une catégorie de fonctions supérieure, le nouveau salaire mensuel minimum lié à l'expérience de la nouvelle fonction est immédiatement octroyé (= saut horizontal), avec maintien de l'expérience pertinente. Le saut d'expérience suivant se produira après 12 mois d'expérience pertinente complémentaire tel que défini au § 1, en tenant compte du § 4 du présent article.
§ 4. Les sauts liés à l'expérience mentionnés aux § 1, 2 et § 3, 2ième alinéa et à l'article 6, § 2 sont octroyés effectivement à 2 dates fixes:

a) Le 1' avril de chaque année pour les employés entrés en service entre le 1" janvier et le 30 juin;
b) Le 1 octobre de chaque année pour les employés entrés en service entre le 1' juillet et le 31 décembre.

**Art. 6** - Mesures transitoires

§ 1. Pour les travailleurs qui étaient en service au 31 décembre 2009, le nombre d'années d'expérience pertinente, exprimé en années complètes, est défini par le barème salarial minimum individuel et la catégorie de fonctions individuelle qui sont d'application à l'employé concerné le 31 décembre 2009.
§ 2. Le saut d'expérience suivant ( = augmentation) du salaire mensuel minimum lié à l'expérience se produit lorsque l'expérience pertinente a crû de 12 mois, selon le schéma repris en annexe de la présente convention collective de travail et en tenant compte de l'article 5 § 4.
§ 3. L'introduction du nouveau système de rémunération fondé sur l'expérience pertinente ne peut pas entraîner une diminution du salaire mensuel effectif brut des employés qui étaient en service le 31 décembre 2009.

**Chapitre III - Salaire des étudiants**

**Art. 7** - Pour les employés occupés sous contrat de travail d'étudiant, le salaire mensuel minimum lié à l'expérience s'élève à 90% du salaire mensuel minimum le plus bas de la catégorie de fonction correspondant à la fonction qu'ils exercent.

**Chapitre IV - Adaptation du salaire minimum lié à l'expérience et de l'appointement mensuel**

**Art. 8** - Liaison à l'index

Les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience mentionnés dans la présente convention collective de travail sont liés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

**Chapitre V - Dispositions finales**

**Art. 9** - La présente convention collective de travail remplace celle du 11 janvier 2010 (numéro d'enregistrement 99187/C0/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relativê au système de rémunération pour la fixation des salaires mensuels minimaux et des traitements mensuels.

**Art. 10** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de cette convention collective de travail peuvent être dénoncées par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois commence à courir à partir de la date où la lettre recommandée est envoyée au président. Le cachet de la poste fait foi. Le président informe les parties de cette dénonciation. La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 4. LA LIAISON DES REMUNERATIONS A L'INDEX

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 18.02.2014 | A.R. 09.10.2014 | M.B. 07.01.2015 |

**Art. 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire, à l'exception des sociétés chimiques du groupe "Unilever".

**Art. 2** - L'indice qui détermine les fluctuations des barèmes des rémunérations minimales et des rémunérations réelles est l'indice des prix à la consommation publié au Moniteur belge.

**Commentaire**
Depuis le ler janvier 1994 et en exécution de l'AR du 24.12.1993 (MB 31.12.1993), l'indice "lissé" servant à l'adaptation des salaires est calculé sur base d'un indice calculé à cet effet et communément appelé "indice santé".

**Art. 3** - Les variations déclenchées selon les modalités prévues dans la présente convention collective de travail s'appliquent sur les barèmes des rémunérations minimales ainsi que sur les rémunérations réelles des employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions visée à l'article 1' de la présente CCT.

**Art. 4 - Indices théoriques**

Conformément à la CCT n° 110 conclue le 12 février 2014 au Conseil National du Travail, les chiffres d'indices mentionnés dans la CCT du 17 mars 2006, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, sont convertis en nouvelle base 2013 = 100.

**Commentaire**
Il y a lieu d'appliquer le coefficient 0,8280 aux indices théoriques de l'article 4 correspondant au dernier pivot atteint (indice pivot 118,69 en base 2004=100). Ce point de départ permet ensuite de recalculer les indices théoriques par tranches de 2%, en appliquant les arrondis prévus par la CCT n° 110 du CNT. Ces indices théoriques permettent alors de calculer les indices pivots de l'article 5.
A partir de l'indice 99,24 les barèmes des rémunérations minimales et les rémunérations réelles sont majorés de 2% chaque fois que l'indice des prix à la consommation augmente de 2%. Les indices entraînant une augmentation des rémunérations sont donc théoriquement :

| | |
|---|---|
| | 97,30 |
| | 99,24 |
| 99,24 X 1,02 = | 101,22 |
| 101,22 X 1,02 = | 103,24 |
| 103,24 X 1,02 = | 105,30 |
| 105,30 X 1,02 = | 107,41 |
| 107,41 X 1,02 = | 109,56 |
| 109,56 X 1,02 = | 111,75 |
| 111,75 X 1,02 = | 113,99 |
| 113,99 X 1,02 = | 116,27 |
| 116,27 X 1,02 = | 118,60 |
| 118,60 X 1,02 = | 120,97 |
| 120,97 X 1,02 = | 123,39 |
| 123,39 X 1,02 = | 125,86 |
| 125,86 X 1,02 = | 128,38 |
| 128,38 X 1,02 = | 130,95 |

| | |
|---|---|
| 130,95 X 1,02 = | 133,57 |
| 133,57 X 1,02 = | 136,24 |
| 136,24 X 1,02 = | 138,96 |
| 138,96 X 1,02 = | 141,74 |
| 141,74 X 1,02 = | 144,57 |
| 144,57 X 1,02 = | 147,46 |
| 147,46 X 1,02 = | 150,41 |
| 150,41 X 1,02 = | 153,42 |
| 153,42 X 1,02 = | 156,49 |
| 156,49 X 1,02 = | 159,62 |
| 159,62 X 1,02 = | 162,81 |
| 162,81 X 1,02 = | 166,07 |
| 166,07 X 1,02 = | 169,39 |
| 169,39 X 1,02 = | 172,78 |
| 172,78 X 1,02 = | 176,24 |
| 176,24 X 1,02 = | 179,76 |

**Art. 5 : Index de référence à la hausse (indices pivots)**

Cependant, pour éviter le retard des rémunérations par rapport à l'indice des prix à la consommation, les augmentations des rémunérations sont appliquées effectivement lorsque les indices suivants, situés à mi-chemin de la tranche de 2% sont atteints, soit :
(97,30 + 99,24) : 2 = 98,27 (dépassé en avril 2012 par l'indice lissé)

| | | | |
|---|---|---|---|
| (99,24+101,22) : 2 = | 100,23 | (133,57+136,24) : 2 = | 134,91 |
| (101,22+103,24) : 2 = | 102,23 | (136,24+138,96) : 2 = | 137,60 |
| (103,24+105,3) : 2 = | 104,27 | (138,96+141,74) : 2 = | 140,35 |
| (105,3+107,41) : 2 = | 106,36 | (141,74+144,57) : 2 = | 143,16 |
| (107,41+109,56) : 2 = | 108,49 | (144,57+147,46) : 2 = | 146,02 |
| (109,56+111,75) : 2 = | 110,66 | (147,46+150,41) : 2 = | 148,94 |
| (111,75+113,99) : 2 = | 112,87 | (150,41+153,42) : 2 = | 151,92 |
| (113,99+116,27) : 2 = | 115,13 | (153,42+156,49) : 2 = | 154,96 |
| (116,27+118,60) : 2 = | 117,44 | (156,49+159,62) : 2 = | 158,06 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| (118,60+120,97) : 2 = | 119,79 | (159,62+162,81) : 2 = | 161,22 |
| (120,97+123,39) : 2 = | 122,18 | (162,81+166,07) : 2 = | 164,44 |
| (123,39+125,86) : 2 = | 124,63 | (166,07+169,39) : 2 = | 167,73 |
| (125,86+128,38) : 2 = | 127,12 | (169,39+172,78) : 2 = | 171,09 |
| (128,38+130,95) : 2 = | 129,67 | (172,78+176,24) : 2 = | 174,51 |
| (130,95+133,57) : 2 = | 132,26 | (176,24+179,76) : 2 = | 178,00 |

Ces chiffres d'indices sont appelés "index de référence à la hausse" ou "indices pivots". Lorsque ces chiffres d'indices sont atteints, les salaires sont multipliés par 1,02.

**Art. 6 - Index de référence à la baisse**

En cas de baisse de l'indice des prix à la consommation, les salaires sont diminués lorsque les chiffres d'indices suivants sont atteints :

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 97,30 | 107,41 | 118,60 | 130,95 | 144,57 | 159,62 | 176,24 |
| 99,24 | 109,56 | 120,97 | 133,57 | 147,46 | 162,81 | |
| 101,22 | 111,75 | 123,39 | 136,24 | 150,41 | 166,07 | |
| 103,24 | 113,99 | 125,86 | 138,96 | 153,42 | 169,39 | |
| 105,30 | 116,27 | 128,38 | 141,74 | 156,49 | 172,78 | |

Ces chiffres d'indices sont appelés "index de référence à la baisse".
En cas de baisse de l'index, une demi-tranche de 2% est dès lors neutralisée. Le salaire nouveau est obtenu en divisant le salaire en vigueur par 1,02.

**Art. 7** - Toute variation des barèmes des rémunérations minimales et des rémunérations réelles des employés visés à l'article 3 ci-dessus, résultant de l'application de la présente convention collective de travail, prend cours au début du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice qui détermine la modification.

**Art. 8** - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 mars 2006 (numéro d'enregistrement 79287/CO/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, liant les rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

**Art. 9** - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de

l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.
La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 5. L'APPOINTEMENT MENSUEL DANS LES ENTREPRISES NON CONVENTIONNEES

CCT du 17/09/2019 concernant l'appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Par « entreprises non conventionnées », on entend les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2019 - 2020 , par une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail.

**Art. 2** §1. L'appointement mensuel et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montants forfaitaires en vigueur au 31 décembre 2019, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2019-2020, par une CCT conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail, sont augmentés de 1,1% brut à partir du 1er janvier 2020.

Cette augmentation de 1,1% brut sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations de l'appointement mensuel et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 18 février 2014 (120815/CO/207), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la liaison des rémunérations à l'index et à l'application des barèmes sectoriels selon la CCT du 16 mai 2017 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (140252/CO/207) ou des barèmes d'entreprise, seront octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§2. Sur l'augmentation de 1,1% brut mentionnée au §1er, seront également imputées, les éventuelles augmentations du salaire mensuel des travailleurs suite aux augmentations des

minima sectoriels prévues dans la CCT du 17/09/2019 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au barème minimum.

§3. Cet article relatif à l'effort pour les entreprises non-conventionnées ne peut en aucun cas être utilisé comme exemple ou précédent pour les négociations dans les entreprises conventionnées.

**Commentaire paritaire à l'article 2**

L'augmentation de 1,1% brut est individuelle et est récurrente au plus tard le 1er janvier 2020.

**Art. 3 - Disposition abrogatoire**

La CCT concernant l'appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées, conclue le 20 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n°141366/CO/207) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

**Art. 4 - Durée**

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2020. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 6. BAREME MINIMUM

CCT du 17/09/2019 relative au barème minimum

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2** §1. A partir du 1er juillet 2019, les salaires mensuels minima liés à l'expérience, seront augmentés de € 20,7996 brut.

§2. A partir du 1er janvier 2020, les salaires mensuels minima lié à l'expérience tel que défini au §1er de cet article est augmenté de € 13,8664 brut.

§3. Cet effort exceptionnel en matière d'augmentation du salaire mensuel minimal lié à l'expérience mentionnée en §1 et 2 ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d'entreprises conventionnées.

**Art. 3** - Les minima dont question à l'article 2 de la présente CCT sont rattachés à l'indice des prix à la consommation selon les modalités prévues dans la CCT du 18 février 2014 (n° 120815/C0/207; AR 09 octobre 2014; MB 7.01.2015), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, liant les rémunérations à l'indice des prix à la consommation. Ils correspondent à l'indice pivot 100,23 (base 2013 = 100).

**Art. 4 - Disposition abrogatoire**

La CCT du 16 mai 2017 relative au barème minimum et aux appointements mensuels conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (n°140252/CO/207) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

**Art. 5 - Durée**

La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2019. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**Annexe 1 - Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1er juillet 2019**

| Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1er juillet 2019 payables entre les indices pivots 106,36 et 108,49 (base 2013=100) indexation | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **années d'expérience** | **cat1** | **cat2** | **cat3** | **cat4a** | **cat4b** |
| 0 | € 1,854.71 | € 1,894.24 | | | |
| 1 | € 1,867.04 | € 1,908.83 | € 1,937.01 | | |
| 2 | € 1,879.20 | € 1,923.52 | € 1,959.63 | | |
| 3 | € 1,891.45 | € 1,938.03 | € 1,982.10 | € 2,101.37 | |
| 4 | € 1,903.79 | € 1,952.77 | € 2,004.88 | € 2,127.29 | € 2,265.73 |
| 5 | € 1,916.06 | € 1,967.40 | € 2,027.49 | € 2,153.30 | € 2,295.26 |
| 6 | € 1,928.26 | € 1,981.99 | € 2,050.24 | € 2,179.39 | € 2,324.69 |
| 7 | € 1,940.49 | € 1,996.64 | € 2,072.76 | € 2,205.32 | € 2,354.21 |
| 8 | € 1,952.77 | € 2,011.47 | € 2,095.46 | € 2,231.36 | € 2,383.60 |
| 9 | € 1,965.00 | € 2,025.96 | € 2,118.15 | € 2,257.31 | € 2,413.25 |
| 10 | € 1,977.16 | € 2,040.61 | € 2,140.79 | € 2,283.32 | € 2,442.78 |
| 11 | € 1,989.46 | € 2,055.16 | € 2,163.35 | € 2,309.39 | € 2,472.10 |
| 12 | € 2,001.77 | € 2,069.90 | € 2,186.08 | € 2,335.44 | € 2,501.58 |
| 13 | € 2,014.06 | € 2,084.58 | € 2,208.63 | € 2,361.42 | € 2,531.05 |
| 14 | € 2,026.25 | € 2,099.21 | € 2,231.23 | € 2,387.52 | € 2,560.58 |
| 15 | € 2,038.51 | € 2,113.87 | € 2,253.96 | € 2,413.60 | € 2,589.91 |
| 16 | € 2,050.68 | € 2,128.59 | € 2,276.61 | € 2,439.44 | € 2,619.52 |
| 17 | € 2,063.02 | € 2,143.11 | € 2,299.32 | € 2,465.41 | € 2,648.91 |
| 18 | € 2,075.29 | € 2,157.73 | € 2,321.94 | € 2,491.57 | € 2,678.46 |
| 19 | € 2,087.41 | € 2,172.38 | € 2,344.52 | € 2,517.45 | € 2,707.93 |
| 20 | € 2,099.73 | € 2,187.05 | € 2,367.13 | € 2,543.54 | € 2,737.36 |
| 21 | | € 2,201.71 | € 2,389.91 | € 2,569.66 | € 2,766.90 |
| 22 | | | € 2,412.45 | € 2,595.69 | € 2,796.41 |
| 23 | | | € 2,435.11 | € 2,621.64 | € 2,825.90 |
| 24 | | | € 2,457.88 | € 2,647.68 | € 2,855.38 |
| 25 | | | € 2,480.49 | € 2,673.53 | € 2,884.86 |
| 26 | | | € 2,503.12 | € 2,699.70 | € 2,914.36 |
| 27 | | | | € 2,725.71 | € 2,943.64 |
| 28 | | | | € 2,751.65 | € 2,973.29 |
| 29 | | | | | € 3,002.65 |

**Annexe 2 - Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1er janvier 2020**

| Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1er janvier 2020 payables entre les indices pivots 106,36 et 108,49 (base 2013=100) indexation | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **années d'expérience** | **cat1** | **cat2** | **cat3** | **cat4a** | **cat4b** |
| 0 | € 1,868.58 | € 1,908.11 | | | |
| 1 | € 1,880.91 | € 1,922.70 | € 1,950.88 | | |
| 2 | € 1,893.07 | € 1,937.39 | € 1,973.50 | | |
| 3 | € 1,905.32 | € 1,951.90 | € 1,995.97 | € 2,115.24 | |
| 4 | € 1,917.66 | € 1,966.64 | € 2,018.75 | € 2,141.16 | € 2,279.60 |
| 5 | € 1,929.93 | € 1,981.27 | € 2,041.36 | € 2,167.17 | € 2,309.13 |
| 6 | € 1,942.13 | € 1,995.86 | € 2,064.11 | € 2,193.26 | € 2,338.56 |
| 7 | € 1,954.36 | € 2,010.51 | € 2,086.63 | € 2,219.19 | € 2,368.08 |
| 8 | € 1,966.64 | € 2,025.34 | € 2,109.33 | € 2,245.23 | € 2,397.47 |
| 9 | € 1,978.87 | € 2,039.83 | € 2,132.02 | € 2,271.18 | € 2,427.12 |
| 10 | € 1,991.03 | € 2,054.48 | € 2,154.66 | € 2,297.19 | € 2,456.65 |
| 11 | € 2,003.33 | € 2,069.03 | € 2,177.22 | € 2,323.26 | € 2,485.97 |
| 12 | € 2,015.64 | € 2,083.77 | € 2,199.95 | € 2,349.31 | € 2,515.45 |
| 13 | € 2,027.93 | € 2,098.45 | € 2,222.50 | € 2,375.29 | € 2,544.92 |
| 14 | € 2,040.12 | € 2,113.08 | € 2,245.10 | € 2,401.39 | € 2,574.45 |
| 15 | € 2,052.38 | € 2,127.74 | € 2,267.83 | € 2,427.47 | € 2,603.78 |
| 16 | € 2,064.55 | € 2,142.46 | € 2,290.48 | € 2,453.31 | € 2,633.39 |
| 17 | € 2,076.89 | € 2,156.98 | € 2,313.19 | € 2,479.28 | € 2,662.78 |
| 18 | € 2,089.16 | € 2,171.60 | € 2,335.81 | € 2,505.44 | € 2,692.33 |
| 19 | € 2,101.28 | € 2,186.25 | € 2,358.39 | € 2,531.32 | € 2,721.80 |
| 20 | € 2,113.60 | € 2,200.92 | € 2,381.00 | € 2,557.41 | € 2,751.23 |
| 21 | | € 2,215.58 | € 2,403.78 | € 2,583.53 | € 2,780.77 |
| 22 | | | € 2,426.32 | € 2,609.56 | € 2,810.28 |
| 23 | | | € 2,448.98 | € 2,635.51 | € 2,839.77 |
| 24 | | | € 2,471.75 | € 2,661.55 | € 2,869.25 |
| 25 | | | € 2,494.36 | € 2,687.40 | € 2,898.73 |
| 26 | | | € 2,516.99 | € 2,713.57 | € 2,928.23 |
| 27 | | | | € 2,739.58 | € 2,957.51 |
| 28 | | | | € 2,765.52 | € 2,987.16 |
| 29 | | | | | € 3,016.52 |

## 7. TRAITEMENT MINIMUM DES REPRESENTANTS DE COMMERCE

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 01.07.2011 | A.R. 18.11.2011 | M.B. 10.01.2012 |

**Art. 1** - La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés bénéficiant, conformément à l'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, du statut de représentant de commerce.

**Art. 2** - La fonction de représentant de commerce ne faisant pas partie des fonctions reprises dans la classification des fonctions fixée par la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, il est convenu qu'une rémunération minimum spécifique est applicable aux représentants de commerce.

L'appointement minimum pour les représentants de commerce sera, à partir du 1er juin 2011 au moins égal aux appointements minima sectoriels liés à l'expérience de la catégorie 4A, telle que défini par la convention collective de travail du 11 janvier 2010 relative au système de rémunération pour la fixation des salaires mensuels minimaux et des traitements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (AR 12 janvier 2011, MB 10.02.2011).

La rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur la commission éventuelle et le décompte définitif est établi à la fin de chaque année, sur base des appointements calculés sur une moyenne de douze mois.

**Art. 3** - La présente CCT entre en vigueur le 1 « juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Les dispositions de la présente CCT peuvent être dénoncées par chaque partie moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

## 8. LA PRIME DE FIN D'ANNEE MINIMALE

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 20.06.2017 | A.R. 15.04.2018 | M.B. 03.05.2018 |

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire (ci-après dénommé(s) : «le(s) travailleur(s)»).

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2 - Modalités d'octroi**

Une prime de fin d'année est allouée par les employeurs aux travailleurs visés à l'article 1er qui:

a) comptent, au 31 décembre de l'année en cours, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise;

b) sont liés à l'entreprise en vertu d'un contrat de travail pour employés, au moment du paiement de la prime.

**Art. 3** - La prime de fin d'année minimale est fixée à 100% de la rémunération de base du mois de décembre.

**Art. 4** - Les travailleurs qui remplissent les conditions mentionnées à l'article 2 ont droit à la prime au prorata d'un douzième du montant, par mois effectivement presté pendant l'exercice considéré, allant du 1er janvier au 31 décembre.

**Art. 5** - En cas d'engagement avant le 16 du mois, ce mois est assimilé à un mois presté complet. Le mois au cours duquel le contrat de travail pour travailleurs prend fin est assimilé à un mois complet, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois.

## Dérogations

**Art. 6** - Les travailleurs, dont le contrat de travail est résilié pendant l'exercice considéré, à l'exclusion de ceux qui ont donné leur démission avant de compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au terme du contrat de travail et à l'exclusion de ceux qui ont été licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient de la prime au prorata du nombre de mois de prestations effectives de travail pendant cet exercice, pour autant qu'ils comptent six mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification du préavis.

**Art. 7** - Les travailleurs pensionnés, ainsi que les ayants droit d'un travailleur décédé, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.
Par "ayants droit", on entend:

- le conjoint survivant;

  à son défaut, les enfants mineurs d'âge du défunt qui cohabitaient avec lui;

- à leur défaut, les parents du défunt, dont il était le soutien.

## Assimilations

**Art . 8** - Sont assimilés à du travail effectif:

- les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur;
- les absences pour maladie, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale de six mois;
- les absences pour congé de maternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les absences dans le cadre des lois sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, le congé pour l'exercice d'un mandat politique à temps partiel, et les jours non prestées en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'à soixante jours;

- le congé d'ancienneté prévu respectivement par les CCT du 28 juin 2005 (AR 6 décembre 2005; MB 2 janvier 2006) et du 12 juillet 2007 conformément à l'article 7 de l'Accord National 2007-2008 conclu le 2 mai 2007 en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique;
- la période de congé de naissance (aussi dénommée "congé de paternité") telle que définie à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail; la période de congé d'adoption telle que définie à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Période de paiement**

**Art. 9** - La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année en cours.

**Dispositions finales**

**Art. 10** - La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à des régimes plus favorables existant le cas échéant au plan de l'entreprise.

**Art. 11** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la cct du 20 octobre 2015 (N° 131942/CO/207) concernant la prime de fin d'année minimale, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président. Le cachet de la poste faisant foi.
La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par Arrêté royal est demandée.

## 9. LA PRIME DE FIN D'ANNEE SPECIFIQUE POUR LES REPRESENTATNS DE COMMERCE

CCT du 17/09/2019 relative à la prime de fin d'année pour les représentants de commerce

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés bénéficiant, conformément à l'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, du statut de représentant de commerce, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2 - Modalités d'octroi**

Une prime de fin d'année est allouée par les employeurs aux travailleurs visés à l'article 1er qui :
a) comptent, au 31 décembre de l'année en cours, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
b) sont liés à l'entreprise en vertu d'un contrat de travail d'employé, au moment du paiement de la prime.

**Art. 3** - La prime de fin d'année octroyée aux employés visés à l'article 1er de la présente CCT est fixée comme suit :

A partir de l'année 2019, et payable au plus tard, en ce qui concerne la prime de fin d'année afférente à l'année civile 2019, en janvier 2020, une prime de fin d'année est octroyée par l'employeur, égale à 100% du traitement mensuel brut (rémunération fixe augmentée de la moyenne d'éventuelles commissions) du mois de décembre 2019 plafonné à € 2.152,89.

Pour le représentant de commerce dont la rémunération est composée pour tout ou partie de commissions, la prime de fin d'année est calculée sur la moyenne mensuelle des commissions des douze derniers mois.

Cet octroi est à valoir sur tous autres avantages pécuniaires ou évaluables en argent, quelle qu'en soit la dénomination, octroyés ou à octroyer selon des modalités propres à l'entreprise et auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

**Art. 4** - Les travailleurs qui remplissent les conditions mentionnées à l'article 2 ont droit à la prime au prorata d'un douzième du montant, par mois effectivement presté pendant l'exercice considéré, allant du 1er janvier au 31 décembre.

**Art. 5** - En cas d'engagement avant le 16ième jour du mois, ce mois est assimilé à un mois presté complet.

Le mois au cours duquel le contrat d'emploi prend fin est assimilé à un mois complet, pour autant que le contrat prenne fin après le 15ième jour du mois.

**Dérogations**

**Art. 6** - Les travailleurs dont le contrat de travail est résilié pendant l'exercice considéré, à l'exclusion de ceux qui ont donné leur démission avant de compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au terme du contrat de travail et à l'exclusion de ceux qui ont été licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient de la prime au prorata du nombre de mois de prestations effectives de travail pendant cet exercice, pour autant qu'ils comptent six mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification du préavis.

**Art. 7** - Les travailleurs pensionnés, ainsi que les ayants droit d'un travailleur décédé, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.
Par « ayants droit », on entend :

- le conjoint survivant ;
- à son défaut, les enfants mineurs d'âge du défunt qui cohabitaient avec lui ;

- à leur défaut, les parents du défunt, dont il était le soutien.

**Art. 8** - **Assimilations**

Sont assimilés à du travail effectif :

- les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur ;
- les absences pour maladie ou congé de maternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale de six mois ;
- les absences pour congé de maternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur ;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées « petits chômages », les absences dans le cadre des lois sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, et le congé pour l'exercice d'un mandat politique à temps partiel.

**Art. 9 - Dispositions finales**

La présente CCT ne porte pas préjudice à des régimes plus favorables existant le cas échéant au plan de l'entreprise.

**Art. 10 - Disposition abrogatoire**

La CCT du 20 juin 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la prime de fin d'année pour les représentants de commerce (n°141368/CO/207) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

**Art. 11 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 10. GROSSESSE ET MATERNITE

CCT conclue le e juillet 2011 relative à une garantie du salaire de base pour les employées enceintes.

**Champ d'application**

**Art. 1** - La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employées dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire.

**Art. 2** - La présente CCT est conclue en exécution de l'article 15 de la CCT relative à l'Accord National 2009-2010 pour employés de l'industrie chimique, conclue le 1 er avril 2009 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et l'article 16 de la CCT relative à l'Accord National 2011-2012 pour employés de l'industrie chimique, conclue le 10 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**Art. 3 - Garantie du salaire de base**
Les employées contraintes, en raison de leur grossesse, d'exercer dans l'entreprise une fonction inférieure à la leur durant cette période se voient garantir le maintien du salaire de base de leur fonction d'origine. Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

**Art. 4 - Retour de congé de grossesse ou de maternité**

Lors du retour de congé de grossesse ou de maternité, il est garanti à l'employée concernée qu'elle pourra revenir dans sa fonction originelle ou dans une autre fonction équivalente ou comparable conformément à son contrat de travail.

**Art. 5 - Validité et dénonciation**

La présente CCT remplace la ccT du 12 mai 2009 relative à une garantie du salaire de base pour les employées enceintes (AR 21 février 2010, MB 8.04.2010) et est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2011.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

# CHAPITRE III: LA DUREE DE TRAVAIL

## 1.CCT CONCERNANT LA DUREE DE TRAVAIL

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 12.11.1987 | A.R. - 06.05.88 | B.S. - 10.06.1988 |

**Art. 1** - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par l'accord du 17 janvier 1947 intervenu au sein de la section nationale paritaire des employés de l'industrie chimique et ratifié par la Sous-commission nationale paritaire de l'industrie et de la Commission nationale paritaire des employés.

**Art. 2** - Les employés liés à la production suivent le régime de travail des ouvriers.
La durée hebdomadaire moyenne maximale du travail des employés administratifs, calculée sur une base annuelle, est ramenée à 39 heures à partir du 1er juillet 1987 et à 38 heures à partir du 1er avril 1988.

**Art. 3** - La présente convention collective de travail remplace celle du 14 novembre 1977, conclue au sein de la Commission paritaire nationale pour employés de l'industrie chimique, relative à la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 avril 1978 (Moniteur belge du 30 août 1978) et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er juillet 1987 et ne peut être dénoncée par l'une des parties qu'au plus tôt à l'échéance de la convention collective 1987-1988 pour employés de l'industrie chimique conclue le 19 décembre 1986, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, qui en informe les parties.

## 2. CONGE D'ANCIENNETE

| source juridique | source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 12.07.2007 | A.R. 20.02.2008 | M.B. 09.04.2008 |

**Art. 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette commission paritaire.

**Art. 2** - La présente convention collective de travail est conclue conformément à l'article 7 de l'accord national 2007-2008 pour employés, conclu le 2 mai 2007 au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**Art. 3** - Pour les entreprises où la durée moyenne du travail s'élève à 38h sur base annuelle, et pour autant qu'il n'existe pas dans l'entreprise de régime plus favorable, un jour de congé d'ancienneté supplémentaire est accordé, à partir du 1er janvier 2008, aux employés comptant au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2008 le régime de congé d'ancienneté devient donc, pour les entreprises où la durée moyenne du travail s'élève à 38h sur base annuelle et pour autant que ces entreprises n'appliquent pas en la matière un régime plus favorable :

- 1 jour de congé d'ancienneté aux employés comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2 jours de congé d'ancienneté aux employés comptant au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 2 jours de congé d'ancienneté par année civile).

**Art. 4**
**Commentaire**
La CCT du 12 juillet a été remplacée par la CCT du 20.10.2015 concernant la prime de fin d'année (No.enreg. 131942/co/207).

Le(s)jour(s) de congé d'ancienneté mentionné(s) à l'article 3 de la présente convention collective de travail sera (seront), pour le calcul de la prime de fin d'année prévue par la convention collective de travail sectorielle conclue en la matière le 12 juillet 2007 assimilé(s) à du travail effectif dans le cadre de l'article 8 (Assimilations) de la convention collective de travail précitée.

**Art. 5 - Validité et préavis**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le janvier 2008. Elle remplace à partir du janvier 2008 la convention collective de travail du 28 juin 2005 conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à l'octroi d'un jour de congé d'ancienneté (AR 6 décembre 2005, MB 27 décembre 2005).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

## 3. CREDIT-TEMPS

CCT du 17/09/2019 relative au crédit-temps et emploi de fin de carrière

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2** §1. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, §4 de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière pour les travailleurs ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues à :

- 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1er, a° jusqu'au c°),
- 36 mois pour le motif formation (article 4, §2).

§2. Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément aux articles 6 et 9 de la CCT n°103 du Conseil National du Travail précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5ème pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.

§3. Conformément l'article 8, §3 de la CCT n 103, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, §1er, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

§4. Dans le cas où un travailleur passe d'une forme de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps (CCT n 103) à une forme de régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel, l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, telle que définie dans les conventions collectives sectorielles en vigueur pour ces régimes, sera calculée sur base d'un salaire à temps plein. Cette indemnité complémentaire sera calculée au prorata des périodes prestées à temps plein et à temps partiel sur toute la carrière.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

**Art. 3 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et prend fin le 30 juin 2021.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 4. CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE (DROIT AUX ALLOCATIONS)

CCT du 26 juin 2019 relative au droit aux allocations d'interruption pour le crédit-temps fin

de carrière, conclue en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**Art. 1 - Objet**

La présente CCT a pour objet de proroger le droit aux allocations d'interruption pour le crédit-temps fin de carrière, pour une durée limitée à la période s'étendant du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

**Art. 2 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) le(s) « travailleur(s) ».

Par «travailleurs», il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Art. 3 - En application de la convention collective n° 137 du Conseil National du Travail, l'âge relative à l'accès de droit aux allocations d'interruption, est porté :

- à 57 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103, ont réduit leur prestations à mi-temps ;
- à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103, ont réduit leur prestations d'un cinquième.

et qui :

- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n°137 du Conseil National du Travail.

**Art. 4 - Disposition abrogatoire**

La CCT du 21 mai 2019 relative au droit aux allocations d'interruption pour le crédit-temps fin de carrière, conclue en Commission Paritaire pour employés de de l'industrie chimique (n° 152029/CO/207) est abrogé et intégralement remplacé par cette CCT.

**Art. 5 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et prend fin le 31 décembre 2020. Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 5. CCT RELATIVE AUX PETITIS CHÔMAGES

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 01.07.2011 | A.R. 03.08.2012 | M.B. 06.11.2012 |

**Art. 1** - La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

**Art. 2** - Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963 (MB du 11.09.1963) modifié par les arrêtés royaux des 9.07.1970 (MB du 14.07.1970), 22.07.1970 (MB du 18.09.1970) et 18.11.1975 (MB du 15.01.1976), du 16.01.1978 (MB 11.02.1978), du 12.08.1981 (MB 01.09.1981) du 08.06.1984 (MB 16.06.1984), du 27.02.1989 (MB 14.03.1989), du 07.02.1991 (MB 15 et 16.02.1991), du 22.03.1999 (MB 02.04.1999), du 09.01.2000 (MB 02.02.2000), la Loi du 10 août 2001 (MB 15.09.2001), la Loi du 9 juillet 2004 (MB 15.07.2004), la Loi du 27 avril 2007 (MB 8.05.2007) et la Loi du 13 avril 2011 (MB 10.05.2011), les travailleurs mentionnés à l'article 1er ont droit à s'absenter de leur travail, avec maintien de leur salaire normal, pour les raisons suivantes et pour la durée fixée ci-après :

1. Mariage du travailleur
   Trois jours ouvrables consécutifs (le samedi ou tout autre jour habituel d'inactivité étant considéré comme jour ouvrable) à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint
   Un jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
3. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque là où elle est organisée. Un jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

**Art. 3** - La présente CCT remplace la CCT du 10 mai 1976 (AR 13 septembre 1976, MB 23.10.1976) et est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2011.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission

Paritaire pour employés de l'industrie chimique qui en informe les parties. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 6. INDEMNITE DE PREAVIS CONGES THEMATIQUES, CREDIT-TEMPS AVEC MOTIF ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

CCT conclue le 20 juin 2017 relative à l'indemnité de préavis congés thématiques, crédit-temps et emplois de fin de carrière.

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire (ci après dénommé(s) : «Ie(s) travailleurs »).

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2** §1. Lorsque le contrat de travail est rompu pendant une période de diminution des prestations de travail dans le cadre d'un congé thématique (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade) ou d'un crédit temps avec motif (article 4, §1er et 2 de la CCT Wi 03ter) moyennant paiement d'une indemnité de rupture, celle-ci est calculée sur base du salaire auquelle travailleur avait droit sur base du régime de travail d'avant la diminution des prestations de travail.

§2. Lorsque le contrat de travail est rompu pendant une période de diminution des prestations de travail dans le cadre d'un emploi de fin de carrière (article 8 de la CCT n0103ter), l'indemnité de rupture sera calculée sur le salaire à temps plein et ensuite proratisée proportionnellement aux périodes d'occupation à temps plein et à temps partiel au cours de la carrière dans l'entreprise.

**Art. 3 - Durée**

La présente CCT produit ses effets le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 7. HUMANISATION DU TRAVAIL

CCT du 17/09/2019 relative au travail faisable.
**Art. 1 - Objet**

La présente CCT a pour objet d'introduire un régime de travail faisable en application de la CCT n° 104 du Conseil National de Travail et selon les modalités prévues à l'article 11 de la CCT du 26 juin 2019 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2019-2020 (N°153.398/CO/207).

**Art. 2 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 3 -** En application de la CCT n° 104, moyennant l'accord de l'employeur de passer d'un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe à un travail de jour et à partir de 55 ans, un maintien temporaire et partiel des primes d'équipes est prévu, compte tenu des modalités suivantes :

- À condition que le travailleur a 10 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 2 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et le mois suivant maintien de 25% du prime d'équipe ;
- À condition que le travailleur a 20 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 4 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 2 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe ;
- À condition que le travailleur a 30 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 6 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 4 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

**Art. 4** §1. L'indemnité mentionnée à l'article 3 de cette CCT s'inscrit dans le système des fins de carrières douces, pour autant que les modalités de l'article 19, §2, 22° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs soient respectées.

Des modalités analogues ou plus favorables qui existent au niveau de l'entreprise s'inscrivent pour la totalité de l'indemnité dans le système des fins de carrières douces, pour autant que

les modalités de l'article 19, §2, 22° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité soient respectées.

**Art. 5 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 01/010/2019 et prend fin le 31/12/2020.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

# CHAPITRE IV: FONDS DU DEMOGRAPHIE

## 1. CREATION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE DEMOGRAPHIE

CCT du 18 octobre 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique créant un fonds de sécurité d'existence démographie pour employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et fixant ses statuts.

**Préambule**

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique ont décidé de créer un Fonds de sécurité d'existence démographie commun pour les ouvriers et les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique constatent que ceci n'est actuellement pas possible dans le cadre actuel de la Loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence.

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique reportent à plus tard, et ce, dès que le cadre juridique le rendra possible, la création d'un Fonds de sécurité d'existence démographie commun pour les ouvriers et les employés du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Considérant que, dans la période transitoire, les partenaires sociaux de l'industrie chimique mettent en place un Fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et un Fonds de sécurité d'existence démographie pour employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique veulent, durant cette période transitoire, dans le cadre légal existant, confier au maximum la répartition des ressources financières et le soutien des « plans de démographie» au Fonds de sécurité d'existence démographie pour employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Il est convenu ce qui suit :

**Art. 1** - La présente convention collective de travail a pour objet de créer un fonds de sécurité d'existence démographie dont les statuts sont fixés et repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Elle est conclue en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

**Art. 2** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employé(e)s qui se trouvent dans le champ d'application de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**Art. 3** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle remplace à partir de cette date la convention collective de travail conclue le 20 avril 2016 (134.112/CO/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique créant un fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et fixant ses statuts.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de 6 mois commence à courir à la date d'envoi de la lettre recommandée au Président, la date du cachet de la poste faisant foi. Le Président informe les parties de la dénonciation.

La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

**STATUTS**

**Chapitre I : Dénomination et siège social**

Article 1

À partir du 1er janvier 2016, un fonds de sécurité d'existence est institué sous la dénomination de Fonds de Sécurité d'existence démographie pour le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie, appelé ci-après "le fonds".

Article 2

Le siège social du fonds est établi à 1030 Schaerbeek, Boulevard Auguste Reyers 80, deuxième étage. Le siège peut, par décision du Comité de Gestion, être transféré vers un autre lieu en Belgique.

**Chapitre II : Objectif**

Article 3

Le fonds a pour objectif :

Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, le fonds stimulera de nouvelles mesures de gestion des âges, prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière, avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et / ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace;

de recevoir, gérer, attribuer et verser au Fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie les moyens alloués au fonds.

d'allouer des ressources financières aux «plans de démographie» qui satisfont à la définition et aux conditions énoncées dans les conventions collectives de travail conclues respectivement le 18 octobre 2016 en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique concernant le financement des plans de démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et le 19 octobre 2016 en Commission Paritaire de l'industrie chimique concernant le financement des plans de démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie;

de créer des compétences supplémentaires pour faciliter la préparation et le déploiement des "plans de démographie";

d'apporter un support en information et en formation sur la base du projet de la "Maison des Capacités professionnelles".

Article 4

Le fonds peut poser tous les actes liés directement ou indirectement, en tout ou en partie, à son objectif, en promouvoir le développement ou en faciliter la mise en oeuvre.

À cette fin, le fonds peut opter pour la délégation à des tiers d’un ou plusieurs aspects de ses tâches.

**Chapitre III : Durée**

Article 5

Le fonds est institué pour une durée indéterminée.
Une évaluation approfondie de son fonctionnement sera effectuée au plus tard le 31 décembre 2019.

**Chapitre IV : Avantages**

Article 6

Les avantages octroyés par le fonds consistent en l'attribution des moyens financiers et de leurs revenus à des «plans de démographie» qui satisfont à la définition et aux conditions définies dans les conventions collectives de travail conclues le 18 octobre 2016 en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique concernant le financement de plans de démographie dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et le 19 octobre 2016 en Commission Paritaire de l'industrie chimique concernant le financement de plans de démographie dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

**Chapitre V : Financement**

Article 7

Le montant des cotisations, les employeurs qui doivent les payer et les travailleurs à qui elles s'appliquent, sont fixés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 8

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

**Chapitre VI : Gestion**

Article 9

Le fonds est géré par un Comité de Gestion composé paritairement de représentants de l'organisation des employeurs et de représentants des organisations des travailleurs représentés au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
Le Comité de Gestion est composé de dix-huit membres effectifs et d'un nombre égal de suppléants, qui doivent tous être membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

La première moitié des membres (=9) sont désignés par et parmi les membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique sur proposition de l'organisation professionnelle qui représente les

employeurs. L'autre moitié des membres (=9) est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique sur proposition des organisations des travailleurs qui représentent les travailleurs.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents de l'organisation qui les a investis et ce, avec les mêmes compétences.

Le comité de gestion choisit un président et un vice-président, et ce chaque fois pour une durée de deux ans. La présidence et la vice-présidence sont confiées à tour de rôle à un membre de la délégation des employeurs et à un membre de la délégation des travailleurs.

Le comité de gestion désigne également la personne ou les personnes chargées du secrétariat. Ce soutien administratif est confié plus précisément à l'association Co-Valent asbl, Boulevard Auguste Reyers 80 à 1030 Bruxelles.

Article 10

Les membres du comité de gestion sont nommés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Leur mandat est renouvelable, dans des conditions identiques à celles sous lesquelles ils ont été désignés.
La qualité d'administrateur prend fin par décès ou démission. Est considéré comme démissionnaire de plein droit l'administrateur qui cesse d'être membre de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. L'organisation qui a proposé l'administrateur peut lui retirer son mandat.

Le nouveau membre achève le mandat de la personne qu'il remplace.

Le mandat est exercé à titre gratuit.

Article 11

Le comité de gestion se réunit sur convocation du président. Ce dernier est tenu de convoquer le comité de gestion au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins un tiers des administrateurs en font la demande. Les convocations mentionnent l'ordre du jour.

Article 12
Le comité de gestion ne peut prendre de décision qu'en présence d'au moins cinq administrateurs appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins cinq administrateurs appartenant à la délégation des employeurs.

Article 13
Toutes les décisions du comité de gestion doivent être approuvées à l'unanimité par les administrateurs participant à la réunion.

Article 14

Le comité de gestion a pour mission de gérer le fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer le fonds.
Le Président et le vice-président représentent valablement ensemble le fonds pour les actions, en justice et autres, sauf celles pour lesquelles le comité de gestion a donné des mandats spéciaux.

Article 15

Les administrateurs ne sont responsables que de l'accomplissement de leur mandat et ne contractent aucune obligation personnelle suite à leur administration en ce qui concerne les engagements pris par le fonds.

Article 16

Le comité de gestion règle son propre fonctionnement interne dans un règlement d'ordre intérieur.

**Chapitre VII : Comptes**

Article 17

L'exercice comptable débute le 1er janvier de chaque année et se clôture le 31 décembre de la même année.

Article 18

Les comptes de l'exercice écoulé sont clôturés le 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être établis selon les normes comptables.
En cas de constatation de réserves financières après la clôture, le Comité de Gestion peut décider de les allouer, selon les règles établies par lui, à des plans démographie déjà approuvés par le comité de gestion.

Article 19

Le comité de gestion, ainsi que le réviseur désigné en application de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, rédigent chacun, chaque année, un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'exercice écoulé.

Article 20

Les comptes annuels, avec les rapports écrits susmentionnés, doivent être soumis pour approbation à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, au plus tard pendant le deuxième trimestre de l'année suivante.

**Chapitre VIII : Dissolution et liquidation**

Article 21

Le fonds peut être dissous par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, fixe leurs compétences et rémunérations et décide de l'affectation des actifs.

## 2. FINANCEMENT DES PLANS DEMOGRAPHIE

**Financement des plans démographie**

Convention collective de travail du 18 octobre 2016 conclu au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au financement de plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

**Définitions**

Article 1 Pour l'application de la présente CCT, on entend par :

- Fonds démographie: Fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie constitué par la convention collective de travail du 18 octobre 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et à la fixation de ses statuts.
- CCT : convention collective de Travail;
- Plan démographie: un plan conclu au niveau de l'entreprise dans le cadre et conformément aux dispositions de la présente CCT;
- Entreprise: l'entité juridique;
- PME: Petite et Moyenne entreprise telle que définie par le comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie;
- CP : Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**Champ d'application**

Article 2. La présente cct s'applique aux employeurs et aux employés se trouvant dans le champ d'application de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**But**

Article 3
§ 1
La présente cct est conclue en exécution de l'article 7 de la CCT du 16 juin 2015 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2015-2016.
Les parties reconnaissent que la présente CCT donne une exécution complète et correcte à l'article précité.

§ 2
La présente CCT a pour but:
Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, de nouvelles mesures en gestion des âges prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière seront stimulées avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace.

A cette fin, des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente CCT, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.

**Contenu**

Article 4. Afin qu'un plan démographie, puisse bénéficier d'un financement par le Fonds démographie, ce plan démographie doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes:

4.1. le plan démographie mentionne explicitement qu'il est conclu en exécution de la présente CCT.
4.2. le plan démographie doit contenir un ou plusieurs des domaines d'action suivants:

Domaine d'action 1: Travail

- les possibilités pour une adaptation du temps de travail et des conditions de travail,
- faciliter la transition du travail lourd vers un travail plus léger,
- faciliter la transition vers d'autres systèmes d'équipes ou vers une fonction de jour,
- insourcing des activités réalisées en jobs de jour,
- combinaison d'une fonction de shift avec une fonction de jour sur une période définie,
- parrainage.

Domaine d'action 2 : Santé

- actions au profit de la santé du travailleur,
- la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail,
- check-up médical à partir de 45 ans.

Domaine d'action 3 : Compétences

. le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations,

. le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise,

. les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur,

. les systèmes de reconnaissance des compétences acquises,

. formations dans le cadre des parrainages.

Domaine d'action 4 : Gestion de carrière

. coaching, entre autres, des plus jeunes par les plus âgés (ou inversement),

. la politique de gestion du personnel dans les différentes phases de la vie,

. la diversité sur le lieu de travail,

. l'accompagnement de carrière.

Le plan démographie peut comporter différentes mesures d'un domaine d'action. Différents domaines d'action peuvent être combinés dans un plan démographie.

L'énumération de mesures au sein des domaines d'action est indicative et non limitative. Ceci signifie que d'autres mesures que celles citées ci-dessus, reprises dans un plan démographie, appartenant à l'un des quatre domaines d'action et s'inscrivant dans le but décrit à l'article 3 de la présente CCT, peuvent être acceptées par le comité de gestion du Fonds démographie.

4.3. le plan démographie ne comporte que des mesures du "domaine d'action 1 : Travail" au moins pour 0,15% des rémunérations brutes de l'année calendrier précédant l'année calendrier de l'introduction du plan démographie de l'entreprise.

4.4. le plan démographie a été établi dans l'entreprise:

a) après concertation et approbation au sein du conseil d'entreprise;

b) à défaut de conseil d'entreprise, après concertation et approbation de la délégation syndicale;

c) à défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, après concertation et approbation du Comité pour la Prévention et la Protection au travail;

d) à défaut d'organes de concertation au sein de l'entreprise, en concertation avec les travailleurs.

Il est ici question d'"approbation" s'il y a une majorité simple respectivement au sein de la délégation des travailleurs et de l'employeur.

4.5. les mesures reprises dans le plan démographie sont des "nouvelles mesures". Une nouvelle mesure est une mesure satisfaisant au moins aux conditions cumulatives suivantes:

. la mesure a été reconnue en tant que telle par approbation dans l'organe de concertation compétent dans l'entreprise conformément au point 4.4 du présent article;

. la mesure est en vigueur au plus tôt à partir du 1/1/2016.

4.6. le plan démographie doit être approuvé par le comité de gestion du Fonds démographie.

Article 5
Le "Fonds" démographie statue sur l'octroi du financement d'un plan démographie, qui satisfait aux conditions décrites à l'article 4 de la présente CCT.

Article 6
Un plan démographie peut être conclu pour une période de maximum 4 ans. L'entreprise peut bénéficier d'un financement pendant la durée de validité du plan démographie, qui satisfait aux conditions prévues à l'article 4 de la présente CCT.

En particulier:

. Pour un plan démographie débutant en 2016, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 4 ans (à savoir pour les années calendrier 2016, 2017, 2018 et 2019).

. Pour un plan démographie débutant en 2017, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 4 ans (à savoir pour les années calendrier 2017, 2018, 2019 et 2020).

. Pour un plan démographie débutant en 2018, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 3 ans (à savoir pour les années calendrier 2018, 2019 et 2020).

. Pour un plan démographie débutant en 2019, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 2 ans (à savoir pour les années calendrier 2019 et 2020).

. Pour un plan démographie débutant en 2020, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 1 an (à savoir pour l'année calendrier 2020).

Article 7
Le financement du plan démographie est toujours octroyé par année calendrier sur base de pièces justificatives déposées selon les règles fixées par le comité de gestion du Fonds démographie.
Le financement du plan démographie est, par année calendrier, égal à maximum 0,15 % des rémunérations brutes de l'entreprise qui a introduit le plan démographie, de l'année calendrier précédant l'année calendrier pour laquelle la demande de financement est introduite.

Article 8
Le financement d'un plan démographie peut être augmenté jusqu'à 0,30% maximum des rémunérations brutes de l'entreprise qui a introduit le plan démographie, de l'année calendrier précédant l'année calendrier pour laquelle la demande de financement est introduite si :

. le plan démographie comporte des mesures se rapportant à au moins deux domaines d'action différents;

. le plan démographie comporte des mesures qui se rapportent au "domaine d'action 1 : Travail" pour au moins 0,15% des rémunérations brutes de l'entreprise.

Ces conditions sont cumulatives.
Le financement supplémentaire susmentionné jusqu'à maximum 0,30 % des rémunérations brutes est rendu possible par une enveloppe financière mise à disposition du Fonds démographie par le Fonds pour la formation dans l'industrie chimique et le Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risque et des employés dans l'industrie chimique.

Article 9
Le financement ne peut jamais dépasser le coût réel du plan démographie introduit et approuvé.

Article 10
S'il constate des réserves financières après la clôture du compte du Fonds démographie pour l'année calendrier concernée, le comité de gestion du Fonds démographie peut décider de consacrer ces réserves à des plans démographie déjà approuvés par le comité de gestion du Fonds démographie, dans le cadre des règles fixées par lui.

Article 11
Pour les PME, des accords particuliers seront établis au sujet du financement au plus tard le 31 octobre 2016 au sein du comité de gestion du Fonds démographie.
Ces accords feront partie intégrante de la présente CCT.

Article 12
Le comité de gestion du Fonds démographie développe la procédure concrète pour l'introduction d'un plan démographie à financer pour le 31 octobre 2016 au plus tard.

Cette procédure fera intégralement partie de la présente CCT.

**Cotisation et perception**

Article 13. La perception et le versement des cotisations visant à financer les plans démographie dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie sont assurés par l'Office National de Sécurité sociale.

Article 14. Le montant des cotisations est fixé à 0,15% des rémunérations brutes des employés à partir du 1er janvier 2016.
Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office National de Sécurité sociale:

- Pour le premier trimestre 2016 : rien;
- Pour le deuxième trimestre 2016 : rien;
- Pour le troisième et le quatrième trimestre 2016 : 0,30% par trimestre;
- A partir du premier trimestre 2017 : 0,15% par trimestre.

L'Office National de Sécurité sociale attribuera les moyens perçus au Fonds démographie.

**Durée**

Article 15. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle remplace à partir de cette date la convention collective de travail conclue le 20 avril 2016 (134.113/CO/207) au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au financement de plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie. La présente CCT sera évaluée de manière approfondie au plus tard le 31 décembre 2019.

La présente CCT peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de 6 mois commence à courir à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée au président. Le cachet de la poste fait foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

# CHAPITRE V : SECURITE D'EMPLOI

## 1. SECURITE D'EMPLOI

CCT du 20 juin 2017 relative à la sécurité d'emploi

**Art. 1** - La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions fixée par cette commission paritaire (ci-après dénommé(s) : 'le(s) travailleur(s)'.

Par 'travailleurs' il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2** - Les entreprises mettent tout en œuvre en vue d'éviter des licenciements pour raisons économiques.

Au cas où des licenciements pour des raisons économiques s'avéraient nécessaires, les représentants des organisations syndicales sont informés et consultés préalablement. Les parties examineront à ce propos les mesures qui pourraient être prises en vue de réduire les inconvénients de ces licenciements pour les travailleurs, par exemple : régime de chômage avec complément d'entreprise partage du travail, crédit temps, manière d'appliquer la loi sur le travail temporaire et intérimaire, diminution des heures supplémentaires.

**Art. 3** - La présente convention collective remplace la CCT du 20 octobre 2015. (W131944/CO/207) est conclue pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 2. LES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE SUCCESSIFS

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 12.07.2007 | A.R. 24.02.2008 | M.B. 09.04.2008 |

**Champ d'application**

**Art. 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette commission paritaire.

**Art. 2** - La présente convention collective de travail est conclue conformément à l'article 18 de l'accord national 2007-2008 pour employés de l'industrie chimique, conclu le 2 mai 2007 au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**Art. 3** - Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique conviennent que, si un employé, après l'échéance de contrats successifs à durée déterminée, est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour la même fonction et sans interruption de plus de 4 semaines, il ne sera pas convenu de nouvelle période d'essai et l'ancienneté déjà acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée est maintenue. Cette règle s'applique à condition que la durée totale des contrats de travail successifs à durée déterminée soit au moins égale au total à minimum 6 ou 12 mois pour autant que, conformément à l'article 67, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la période d'essai puisse atteindre respectivement un maximum de 6 ou 12 mois selon que le salaire annuel ne dépasse pas ou dépasse le plafond mentionné à l'article 67, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette règle s'applique à tous les contrats à durée indéterminée conclus après le 2 mai 2007

**Validité et préavis**

**Art. 4** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 2 mai 2007.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

## 3. TRAVAIL INTERIMAIRE

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 19.09.2017 | A.R. 29.06.2018 | M.B. 26.07.2018 |

**Art. 1** - La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire (ci- après dénommé(s) : « le(s) travailleur(s) »).

Par « travailleurs » il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2** - Les partenaires sociaux recommandent de limiter l'utilisation des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire, lorsque c'est possible en fonction de l'organisation du travail.

**Art. 3**
**Commentaire :**
Le 2ème alinéa de cet article entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Au cas où un travailleur intérimaire est engagé par contrat de travail chez le même utilisateur, l'ancienneté constituée en tant que travailleur intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les modalités suivantes :

- l'ancienneté comme intérimaire est assimilée avec un maximum de 12 mois pour tous les avantages au niveau de l'entreprise pour lesquels il est tenu compte de l'ancienneté, sauf pour la prime de fin d'année.
- « par bloc de 20 jours de prestations effectives chez le même utilisateur, le travailleur a droit à 1 mois d'ancienneté avec un maximum de 12 mois.

Dans l'article 12§2 de la cct relative à l'accord national (n° 139.613) « A partir du 1er juin 2017, » est inséré entre «§2 » et « au cas où ».

**Art. 4** - La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1erjuin 2017 , à l'exception de l'article 3 deuxième alinéa qui entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente cct sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 4. L'EMBAUCHE D'INTERIMAIRES ET AUX CONSEQUENCES SUR LA PERIODE D'ESSAI

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| C.C.T. - 12.05.2009 | A.R. 21.02.2010 | M.B. 19.05.2010 |

**Art. 1** - La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire.

**Art. 2** - La présente CCT est conclue en exécution de l'article 17 de la CCT relative à l'Accord National 2009-2010 pour employés de l'industrie chimique, conclue le 1er avril 2009 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Art. 3 - Si un intérimaire est engagé sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur, et pour la même fonction que celle qu'il a exercée durant au moins six mois, sans interruption de plus de quatre semaines successives, aucune période d'essai ne sera prévue dans le contrat de travail.

La règle précitée s'applique aux contrats de travail conclus à partir du 1er avril 2009 en ce qui concerne la conclusion d'une période d'essai.

**Validité et dénonciation**

**Art. 4** - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er avril 2009.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

# CHAPITRE VI : SECURITE D'EXISTENCE

CCT du 17/09/2019 concernant une indemnité complémentaire de chômage en cas de suspension du contrat de travail conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2** - Les travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et dont l'exécution du contrat de travail est suspendue conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ont droit, à charge de leur employeur et pendant une période de maximum soixante jours par année, à une indemnité complémentaire de chômage fixée à partir du 1er juillet 2019 à € 11 par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Art. 3 - Disposition abrogatoire**

La CCT du 20 juin 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique concernant une indemnité complémentaire de chômage en cas de suspension du contrat de travail conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (n°141370/CO/207) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

**Art. 4 - Durée**

La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

# CHAPITRE VII : TRANSPORT

## 1. INTERVENTION PATRONALE

CCT conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la modification de la CCT conclue le 20 février 2018, concernant le transport des employés.

**Art. 1 - Objet**

La présente CCT a pour objet de mettre la CCT de 20 février 2018 concernant le transport des employés (n°144987/CO/207) en conformité avec la CCT 19/9 du Conseil Nationale du Travail.

**Art. 2 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) le(s) « travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 3** - Dans l'article 3 de la CCT du 20 février 2018 relative au transport des employés, les §1 à 4 sont abrogés et intégralement remplacés par ce qui suit :

**Intervention des employeurs**

**§1er. Transports en commun publics par chemin de fer**
En ce qui concerne les transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée, à partir du 1er juillet 2019, sur base du tableau des montants forfaitaires repris dans l'article 3 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

**§2. Transports en commun publics autres que les chemins de fer**
En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements à partir de 5 km, sera calculée, à partir du 1er juillet 2019, selon les modalités fixées à l'article 4 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

**§3. Transports en commun publics combinés**
En ce qui concerne les transports en commun publics combinés, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée, à partir du 1er juillet 2019, selon les modalités fixées aux articles 5 et 6 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

**§4. Transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre**
En ce qui concerne les transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée, à partir du 1er

juillet 2019, selon les modalités fixées à l'article 7 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

Art. 4 - L'article 11 de la CCT du 20 février 2018 relative au transport des employés est abrogé et intégralement remplacé par ce qui suit :

« La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2019 et prend fin le 30 juin 2020.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée. »

**Art. 5 - Disposition abrogatoire**

La CCT du 26 juin 2019 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la modification de la CCT conclue le 20 février 2018, concernant le transport des employés (n°153.085/CO/207) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

**Art. 6 - Durée**

Cette CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2019 et prend fin le 30 juin 2020.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**Annexe : CCT du 20 février 2018 relative au transport des ouvriers.**

CCT 20 février 2018 - Transport des employ

2. **CCT conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs.**

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont

les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2 -** Sauf dans le cas où les employeurs organisent et financent eux-mêmes le transport de leurs travailleurs, l'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs est déterminée, à partir du 1er juillet 2020, conformément aux dispositions des articles 3 jusqu'à 6 de la présente CCT.

**Art. 3 - Intervention des employeurs**

**§1er Transports en commun publics par chemin de fer**

En ce qui concerne les transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée, à partir du 1er juillet 2020, sur base du tableau des montants forfaitaires repris dans l'article 3 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

**§2. Transports en commun publics autres que les chemins de fer**

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements sera calculée, à partir du 1er juillet 2020, selon les modalités fixées à l'article 4 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

**§3. Transports en commun publics combinés**

En ce qui concerne les transports en commun publics combinés, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée, à partir du 1er juillet 2020, selon les modalités fixées aux articles 5 et 6 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

**§4. Transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre**

En ce qui concerne les transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée, à partir du 1er juillet 2020, selon les modalités fixées à l'article 7 de la convention collective n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

**Impossibilité d'utiliser normalement un moyen de transport en commun public**

**Art. 4** - Si le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'utiliser normalement un moyen de transport en commun public parce que celui-ci fait défaut étant donné la situation géographique de l'entreprise ou par suite des horaires qui y sont pratiqués, l'intervention des employeurs est étendue aux travailleurs qui sont obligés d'utiliser un moyen de transport particulier. L'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, reste

liée, à partir du 1er février 2009, à la grille antérieure (en application de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de 70% en moyenne, repris en annexe et adapté au 1er février de chaque année (année N+1) au nouveau tarifs.

**Art. 5** - Tant que la SNCB ne publie pas de tarifs pour une carte hebdomadaire, les colonnes « tarifs carte hebdomadaire» et « intervention carte hebdomadaire» du tableau « L'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics » (en annexe) seront adapté, au 1er février de chaque année (année N+1) (si la SNCB publie des nouveaux tarifs), de la manière suivante :

**« Tarifs carte hebdomadaire»**

Les tarifs de la carte hebdomadaire de l'année précédente (année N) sont augmentés par distance(s) du pourcentage de la hausse de prix pour la/les même(s) distance(s) de la carte mensuelle de l'année actuelle (année N + 1), arrondi à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique. Le pourcentage de la hausse de prix de la carte mensuelle est, à son tour, obtenu en comparant les tarifs de la carte mensuelle de l'année N par distance(s) avec les tarifs de la carte mensuelle de l'année N + 1 par distance(s) (pourcentage à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique).

**« Intervention carte hebdomadaire»**

Les interventions de l'employeur dans les prix de la carte hebdomadaire sont basées sur 70 % en moyenne.

**Art. 6** - Tant que la SNCB publie des tarifs pour des cartes mensuelles, des cartes trimestrielles et des cartes annuelles limitées à 150km, le tableau de la SNCB sera complété des tarifs à partir de 151km jusqu'à 200km inclus et des interventions de l'employeur correspondantes, au 1er février de chaque année (année N+1) (si la SNCB publie des nouveaux tarifs), qui sont obtenus de la manière suivante :

**« Prix à partir de 151km jusqu'à 200km inclus pour la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle»**

Les tarifs de la carte mensuelle, carte trimestrielle et carte annuelle limités à 150km sont complétés en augmentant les tarifs des cartes susmentionnées de l'année précédente (année N) à partir de 151km jusqu'à 200km inclus du pourcentage de la hausse moyenne de prix considéré sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte concernée de de l'année actuelle (année N + 1), arrondi à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique. Le pourcentage de la hausse moyenne de prix de la carte susmentionnée est, à son tour, obtenu en comparant les tarifs considérés sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle de de l'année N (limitées à 150km) avec les tarifs considérés sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle de l'année de l'année N + 1 (pourcentage à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique).

**« Intervention carte mensuelle, carte trimestrielle, carte annuelle »**

Les interventions de l'employeur dans les prix de la carte mensuelle, de carte trimestrielle et de la carte annuelle sont basées sur 70 % en moyenne.

**« Prix à partir de 151km jusqu'à 200km inclus pour la carte hebdomadaire»**

Les tarifs de la carte hebdomadaire, obtenus en application de l'article 3, sont complétés de 151km jusqu'à 200km inclus de la manière suivante : Les tarifs à partir de 151km jusqu'à 200km de l'année de l'année N sont augmentés du pourcentage de la hausse moyenne de prix considéré sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle de l'année de l'année N + 1, tel qu'obtenu en application de cet article.

**Art. 7** - Les dispositions de la présente CCT ne portent pas préjudice aux conditions de travail plus favorables existant dans les entreprises.

**Art. 8** - L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs est payée mensuellement.

**Art. 9 - Modalités de remboursement**

L'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs est subordonnée à la remise, selon le cas, d'une ou plusieurs des attestations mentionnées ci-après :

a) certificat spécial délivré par la Société nationale des Chemins de Fer belges pour la carte-train lors de transport par chemin de fer;

b) un document officiel mentionnant la distance parcourue pour l'utilisation régulière d'un ou plusieurs(s) moyen(s) de transport en commun publics autres que les chemins de fer;

c) une déclaration signée par les travailleurs attestant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance d'au moins 5 km, un autre moyen de transport que ceux mentionnés sous a) et b) ci-dessus.

**Art. 10 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2020.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

Annexe :
Tableau Intervention de l'employeur transport privé 70% en moyenne.

## 2. GRILLE DE REMBOURCEMENT

**Annexe 1 : L'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics.**

CCT CNT 19-9
intervention financière

**Annexe 2 : L'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics.**

Tableau - de moyens
de transport autres q

# CHAPITRE VIII : RCC ET PENSION COMPLEMENTAIRE

## 1. DES SYSTEMES RCC

### 1. CCT du 22 octobre 2019 relative au régimes de chômage avec complément d'entreprise conclue - période 1 janvier 2019 - 31 décembre 2020 y compris

**Art. 1 - Objet**

La présente CCT a pour objet d'introduire les régimes d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclues en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, selon les modalités prévues par la CCT n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

**Art. 2 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) le(s) travailleur(s).

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 3 - Introduction RCC – Régime de chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs à partir de 59 ans moyennant 33 ou 35 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd et pour les travailleurs moyennant une carrière de 40 années**

§1. En application des CCT N° 130, 133 et 134 du Conseil National du Travail, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes sont introduits du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 :

1. Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd, conformément à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise ne s'applique qu'aux entreprises qui en conviennent à leur niveau, par adhésion à la présente CCT sectorielle, soit sous la forme d'une CCT, soit sous la forme d'un acte d'adhésion, comme prévu dans l'article 8 de cette CCT.

2. Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 35 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd, conformément à l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

3. Le régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conformément à l'article 3, §6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

   Si possible et dès que possible, ce régime sera prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

4. Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1er janvier 2019 jusqu'au 30 décembre 2020 :

1. sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre ;
2. atteignent l'âge de 58 (RCC Médicale) 59 ans (autres régimes de RCC) ou plus, au plus tard au 31 décembre 2020 et à la fin de leur contrat de travail ;
3. satisfont aux conditions de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §1 (= 33 ans de carrière professionnelle), §3 et 6 (= 35 ans de carrière professionnelle), §7 (= 40 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et plus particulièrement l'arrêté royal du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
4. satisfont à toutes les dispositions légales en la matière;
5. les travailleurs qui veulent faire appel au régime de chômage avec complément d'entreprise, visé à l'article 3, §1, 1 de cette CCT, devront justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la CCT ou l'acte d'adhésion pourra porter cette condition d'ancienneté dans l'entreprise à un maximum de 20 ans.

**Art. 4** - Pour les travailleurs visés à l'article 3 de cette CCT, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 précitée sont d'application.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT précitée n° 17, conclue au CNT; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

**Art. 5 - Indemnité complémentaire**

L'indemnité complémentaire est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 précitée.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

Pour le calcul de la rémunération nette de référence précitée déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des travailleurs à la sécurité sociale est calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement.

Son montant est, conformément à l'article 8 de la convention collective n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail:

- lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage ;
- révisé conformément au coefficient annuel de réévaluation déterminé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

**Art. 6 - Reprise de travail**

Les travailleurs concernés en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

S'ils reprennent une activité auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant, le paiement de l'indemnité complémentaire susmentionnée est maintenu, conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée.

S'ils ne reprennent pas une activité, ils fourniront tous les trois mois la preuve qu'ils continuent à bénéficier des allocations de chômage.

**Art. 7 - Dispense disponibilité adaptée - Adhésion sectorielle à la CCT 131, 132, 135 du Conseil National du Travail**

Cette convention collective du travail est également conclue en exécution des dispositions des CCT n° 131, 132, 135 du Conseil National du Travail.

**Art. 8 - Procédure d'adhésion pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans, moyennant 33 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd**

La procédure d'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise, visé par l'article 3, §1, 1 de cette CCT est définie comme suit :

A. Si l'adhésion s'opère par CCT, elle doit mentionner qu'elle est conclue en exécution de la présente CCT sectorielle; elle sera envoyée pour dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie de cette CCT sera envoyée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique qui en informe les signataires de la présente CCT,

B. Si l'adhésion s'opère par acte d'adhésion, la procédure est la suivante :

- L'adhésion se fait par la signification d'un acte d'adhésion dont un modèle est joint en annexe à la présente CCT.
- Cet acte d'adhésion doit être communiqué par écrit par l'employeur à chaque travailleur. Pendant huit jours à partir de cette communication écrite, l'employeur met un registre à la disposition des travailleurs, dans lequel ceux-ci peuvent formuler leurs observations.
- Cet acte d'adhésion doit mentionner qu'il est conclu en exécution de la présente CCT sectorielle. Il sera envoyé - après le délai de huit jours susmentionné et avec le registre - pour dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie de cet acte d'adhésion ainsi que du registre précité sera envoyée pour information au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique qui en informe les signataires de la présente CCT sectorielle.

**Art. 9 - Dispositions abrogatoires**

La CCT du 26 juin 2019 relative au régimes de chômage avec complément d'entreprise conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement : 153.999/CO/207) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

Les CCT et les actes d'adhésion, conclue en application de l'article 3, §1, 1 de la CCT du 26 juin 2019, mentionnée ci-dessus, gardent leur validité juridique.

**Art. 10 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et prend fin le 31 décembre 2020.

Si possible et dès que possible, le régime prévu à l'article 3, §1, 3° (RCC médicale) sera prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

2. **CCT du 22 octobre 2019 relative au régimes de chômage avec complément d'entreprise conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique - période 1 janvier 2021 - 30 juin 2021 y compris (+ art. 1, 2 en 7 sont d'application à partir du 1 janvier 2021 - 31 décembre 2022 y compris).**

**Art. 1 - Objet**

La présente CCT a pour objet d'introduire les régimes d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclues en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, selon les modalités prévues par la CCT n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

**Art. 2 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 3 - Introduction RCC – Régime de chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs à partir de 59 ans moyennant 33 ou 35 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd et pour les travailleurs moyennant une carrière de 40 années**

§1**.** En application des CCT N° 138 et 141 du Conseil National du Travail, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes sont introduits du 1er janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021:

1° Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd, conformément à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise ne s'applique qu'aux entreprises qui en conviennent à leur niveau, par adhésion à la présente CCT sectorielle, soit sous la forme d'une CCT, soit sous la forme d'un acte d'adhésion comme prévu dans l'article 8 de cette CCT.
2° Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 35 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd, conformément à l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.
3° Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1er janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021:

1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;
2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin de leur contrat de travail ;

3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §1 (= 33 ans de carrière professionnelle), §3 (= 35 ans de carrière professionnelle), §7 (= 40 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et plus particulièrement l'arrêté royal du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
4° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière ;
5° Les travailleurs qui veulent faire appel au régime de chômage avec complément d'entreprise, visé à l'article 3, §1, 1 de cette CCT, devront justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la CCT ou l'acte d'adhésion pourra porter cette condition d'ancienneté dans l'entreprise à un maximum de 20 ans.

**Art. 4** - Pour les travailleurs visés à l'article 3 de cette CCT, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 précitée sont d'application.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT précitée n° 17, conclue au CNT; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

**Art. 5 - Indemnité complémentaire**

L'indemnité complémentaire est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 précitée.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

Pour le calcul de la rémunération nette de référence précitée déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des travailleurs à la sécurité sociale est calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement.

Son montant est, conformément à l'article 8 de la convention collective n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail:

- lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage ;
- révisé conformément au coefficient annuel de réévaluation déterminé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

**Art. 6 - Reprise de travail**

Les travailleurs concernés en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

S'ils reprennent une activité auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant, le paiement de l'indemnité complémentaire susmentionnée est maintenu, conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée.

S'ils ne reprennent pas une activité, ils fourniront tous les trois mois la preuve qu'ils continuent à bénéficier des allocations de chômage.

**Art. 7 - Dispense disponibilité adaptée - Adhésion sectorielle à la CCT 139, 140, 142 du Conseil National du Travail**

Cette convention collective du travail est également conclue en exécution des dispositions des CCT n° 139, 140, 142 du Conseil National du Travail.

**Art. 8 - Procédure d'adhésion pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans, moyennant 33 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd**

La procédure d'adhésion au régime de chômage avec complément d'entreprise, visé par l'article 3, §1, 1 de cette CCT est définie comme suit :

A. Si l'adhésion s'opère par CCT, elle doit mentionner qu'elle est conclue en exécution de la présente CCT sectorielle; elle sera envoyée pour dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie de cette CCT sera envoyée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique qui en informe les signataires de la présente CCT.

B. Si l'adhésion s'opère par acte d'adhésion, la procédure est la suivante:

- L'adhésion se fait par la signification d'un acte d'adhésion dont un modèle est joint en annexe à la présente CCT.
- Cet acte d'adhésion doit être communiqué par écrit par l'employeur à chaque travailleur. Pendant huit jours à partir de cette communication écrite, l'employeur met un registre à la disposition des travailleurs, dans lequel ceux-ci peuvent formuler leurs observations.
- Cet acte d'adhésion doit mentionner qu'il est conclu en exécution de la présente CCT sectorielle. Il sera envoyé - après le délai de huit jours susmentionné et avec le registre - pour dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie de cet acte d'adhésion ainsi que du registre précité sera envoyée pour information au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique qui en informe les signataires de la présente CCT sectorielle.

**Art. 9 - Durée**

§1. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et prend fin le 30 juin 2021.

§2. Par dérogation au § 1, les articles 1, 2 et 7 sont d'application à partir du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

§3. La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**Annexe à la CCT du 22 octobre 2019, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 33 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd.**

**Modèle d'acte d'adhésion conformément à l'article 3, §1, 1 de la présente CCT sectorielle**

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans pour les travailleurs ayant 33 ans de passé professionnel en tant que salarié ainsi que soit 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46 conclue au CNT le 23 mars 1990, soit ayant travaillé dans un métier lourd, tel que défini à l'article 3, §1er de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ayant également au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**I. Identité de l'entreprise**

1.1.Nom et prénom ou nom de l'entreprise .
.....
1.2.Domicile ou siège social ..... .....
rue/avenue ..... n° .....
code postal ..... commune .....
1.3.Unité technique d'exploitation (siège d'exploitation)
rue/avenue ..... n° .....
code postal ..... commune .....
1.4.Téléphone ..... Fax: .....
1.5.Identité du signataire .....
fonction .....
1.6.N° de Commission Paritaire . .....
1.7.Le numéro d'entreprise (BCE)

**II. Déclaration d'adhésion**

Le présent acte d'adhésion est souscrit en exécution de l'article 3, §1, 1 de la CCT sectorielle relative au régimes de chômage avec complément d'entreprise moyennant soit 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46 conclue au CNT le 23 mars 1990, soit ayant travaillé dans un métier lourd, tel que défini à l'article 3, §1er de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, conclue le 26 juin 2019 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et dont une copie est annexée au présent acte d'adhésion.

L'employeur soussigné déclare adhérer à la CCT sectorielle précitée conclue le 26 juin 2019 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et couvrant la période du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021.

**III. Engagements**

L'employeur soussigné atteste que le présent acte d'adhésion a été soumis à la consultation des travailleurs conformément aux dispositions de la CCT précitée.

**IV. Procédure**

Un exemplaire du présent acte d'adhésion sera, après la consultation mentionnée au point III ci-dessus, accompagné du registre mentionné à l'article 3, §1, 1 de la CCT sectorielle susmentionnée, envoyé pour dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie de cet acte d'adhésion ainsi que du registre précité sera envoyée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, qui en informe les signataires de la présente CCT sectorielle.

## 2. PENSION COMPLEMENTAIRE

### 1. Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence pour le régime sectoriel de pension des employés de l'industrie chimique et fixation de ses statuts

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 05.08.2010 | A.R. 21.02.2011 | M.B. 22.03.2011 |

**Art. 1** - En application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique conclut une convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence dont les statuts sont fixés et joints comme annexe à la présente convention collective de travail.

**Art. 2** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.
Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « employés » les employés masculins et féminins.

**Art. 3** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 5 août 2010. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, qui en transmet une copie à chacune des parties signataires.

**Annexe à la convention collective de travail du 5 août 2010 instituant un fonds de sécurité d'existence pour le régime sectoriel de pension des employés de l'industrie chimique et fixant ses statuts.**

**STATUTS**

## Chapitre I : Dénomination et siège social

Article 1
A partir du 5 août 2010, un fonds de sécurité d'existence est institué sous la dénomination « Fonds de sécurité d'existence pour le régime sectoriel de pension des employés de l'industrie chimique », appelé ci-après « le Fonds ».

Article 2
Le siège social du fonds est établi à 1030 Schaerbeek, Boulevard Auguste Reyers 80, deuxième étage. Le siège peut, par décision du comité de gestion, être transféré vers un autre lieu en Belgique.

## Chapitre II : Objectif

Article 3
Le fonds a pour objectif :

. d'agir en tant qu'organisateur du régime sectoriel de pension tel que fixé dans la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique ;

. de recevoir, gérer et attribuer les cotisations perçues par l'Office national de sécurité sociale, comme décrit au chapitre V - Financement ;

. d'attribuer les moyens financiers et leurs recettes, déduction faite des frais de fonctionnement, au financement du régime sectoriel de pension de l'industrie chimique.

Article 4
Le fonds peut poser tous les actes liés directement ou indirectement, en tout ou en partie, à son objectif, en promouvoir le développement ou en faciliter la mise en œuvre.
A cette fin, le Fonds peut opter pour la délégation à des tiers d'un ou plusieurs aspects de ses tâches.

**Chapitre III : Durée de validité**

Article 5
Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.
Chapitre IV : Avantages

Article 6
Les avantages octroyés par le Fonds concernent l'attribution des moyens financiers et de leurs recettes, déduction faite des frais de fonctionnement, au financement du régime sectoriel de pension de l'industrie chimique tel que fixé dans la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique.

**Chapitre V : Financement**

Article 7
Le montant des cotisations, les employeurs qui doivent s'acquitter de ces cotisations et les employés à qui elles s'appliquent, fixé par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
A partir du 1er janvier 2011, en ce qui concerne les cotisations, les employeurs qui doivent s'acquitter de ces cotisations et les employés à qui elles s'appliquent, il s'agit de la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique.

Article 8
La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

**Chapitre VI : Gestion**

Article 9
Le fonds est géré par un comité de gestion composé de manière paritaire de représentants de l'organisation des employeurs et de représentants des organisations syndicales représentées au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
Le comité de gestion est composé de 10 membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants, qui doivent tous être membres de la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
La moitié des membres est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, sur proposition de l'organisation professionnelle qui représente les employeurs. L'autre moitié des membres est désignée par et parmi les organisations syndicales, qui représentent les employés.
Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents de l'organisation qui les a investis des mêmes compétences.

Le comité de gestion choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président, à chaque fois pour une durée de deux ans. La présidence et la Vice-présidence sont confiées à tour de rôle à un membre de la délégation des employeurs et à un membre de la délégation des travailleurs.
Le comité de gestion désigne également la ou les personne(s) chargée(s) du secrétariat.

Article 10
Les membres du comité de gestion sont nommés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Leur mandat est renouvelable, dans des conditions identiques à celles sous lesquelles ils ont été désignés.
La qualité d'administrateur prend fin par décès ou démission. Est considéré comme démissionnaire de plein droit l'administrateur qui cesse d'être membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. La démission peut être donnée par l'organisation qui a proposé l'administrateur.
Le nouveau membre achève le mandat de la personne qu'il remplace.
Le mandat ne fait l'objet d'aucune rémunération.

Article 11
Le comité de gestion se réunit sur convocation du Président. Ce dernier est tenu de convoquer le comité de gestion au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins la moitié des administrateurs en font la demande. Les convocations mentionnent l'ordre du jour.

Article 12
Le comité de gestion ne peut prendre de décision qu'en la présence d'au moins trois administrateurs appartenant à la délégation syndicale et d'au moins trois administrateurs appartenant à la délégation patronale.

Article 13
Toutes les décisions du comité de gestion doivent être approuvées à l'unanimité par l'ensemble des administrateurs qui participent à la réunion.

Article 14
Le comité de gestion a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer le fonds.
Ensemble, le Président et le Vice-Président représentent valablement le Fonds pour les actions en justice et pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le comité de gestion a donné des ordres spéciaux.

Article 15
Les administrateurs ne sont responsables que de l'accomplissement de leur mandat et ne contractent aucune obligation personnelle suite à leur administration en ce qui concerne les engagements pris par le Fonds.

Article 16
Le comité de gestion peut régler son propre fonctionnement interne dans un règlement d'ordre intérieur.

**Chapitre VII : Comptes**

Article 17
L'exercice comptable débute le 1er janvier de chaque année et se clôture le 31 décembre de la même année.

Article 18
Les comptes de l'exercice écoulé sont clôturés le 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être suffisamment spécifiés sur le plan comptable.

Article 19
Le comité de gestion, ainsi que le réviseur d'entreprise désigné en application de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, rédigent chacun, chaque année, un rapport écrit concernant l'exécution de leur mission au cours de l'exercice écoulé.

Article 20
Les comptes annuels, ainsi que les rapports écrits susmentionnés, doivent être soumis pour approbation à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au plus tard pendant le mois de mai de l'année suivante.

**Chapitre VIII : Dissolution et liquidation**

Article 21
Le fonds peut être dissous en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.
La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, fixe leurs compétences et rémunérations et décide de l'affectation des biens et valeurs du Fonds.

## 2. Convention collective de travail relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 26.03.2018 | A.R. 04.11.2018 | M.B. 20.11.2018 |
| C.C.T. - 18.12.2018 | | |

Art. 1 : Définitions
Pour l'application de la présente CCT on entend par :

a) "Régime de Pension Complémentaire Sectoriel": le régime de pension instauré par la CCT du 5 août 2010 et qui fait l'objet de cette CCT.

b) "Employés": les employés et les employées des Employeurs ressortissants à la Commission paritaire n° 207 pour les employés de l'industrie chimique. Ci-après dénommé(s): "le(s) travailleurs". Par "travailleurs" sont visés les travailleurs masculins et féminins.

c) "CCT": convention collective de travail

d) "CCT du 5 août 2010": la CCT du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 101256/CO/207), modifiée par la CCT du 6 décembre 2011 (numéro d'enregistrement 107572/CO/207), par la CCT du 18 avril 2012 (numéro d'enregistrement 109445/CO/207) et par la CCT du 17 février 2016 (numéro d'enregistrement 132746/CO/207).

e) "CCT du 15 mars 2016" : la CCT du 15 mars 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire **[**pour employés**] (Err. Déc. 22.08.2018)** de l'industrie chimique relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 133534/CO/207).

f) "FSE" : le Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, dont le siège sociale est à 1030 Bruxelles, boulevard Auguste Reyers, 80, 2e étage.

g) " BCSS" : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale

h) "Entreprise": entité juridique.

i) "Régime de pension d'entreprise": le régime de pension complémentaire applicable au niveau de l'entreprise à l'Employeur.

j) "CP": la Commission paritaire n° 207 pour employés de l'industrie chimique.

k) "Règlement 2018": le Règlement du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel pour l'industrie chimique qui est annexé à la présente CCT et en fait partie intégrante (Annexe 1).

l) "ONSS": Office National de Sécurité Sociale.

m) "LPC": la Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

n) "Employeur" : un employeur qui ressortit à la CP. La notion d'Employeur renvoie à l'entité juridique et pas à l'unité technique d'exploitation.

Article 2 : Champ d'application

2.1. La présente CCT s'applique aux Employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, à l'exception des Employeurs et travailleurs dont question aux articles 2.2 et 2.3 ci-dessous.

2.2. La présente CCT n'est pas d'application (à l'exception de l'article 4) aux Employeurs:

- qui, au 31 décembre 2017, ne tombaient pas dans le champ d'application du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel tel que défini dans la CCT du 15 mars 2016.

2.3. La présente CCT n'est pas non plus applicable (à l'exception des articles 3 et 4) aux Employeurs:

- créés après le 1er janvier 2018 comme filiale (commune) ou issus de restructurations, fusions, scissions ou reprises, et dont une partie ou une entreprise soeur, déja avant cet événement, ne tombait pas dans le champ d'application de la CCT (pour l'application de cet article, les termes «restructurations, fusions, scissions ou reprises » sont interprétés dans un sens large); et,
- qui prouvent de la manière prévue à l'article 3 de la présente CCT tous les travailleurs qui sont visés par le Régime de pension complémentaire sectoriel, sont soumis à un ou plusieurs Régimes de pension d'entreprise qui sont équivalents ou meilleurs que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel (la soi-disante "condition d'équivalence").

La condition d'équivalence est contrôlée comme suit :

. L'équivalence est contrôlée par Entreprise.

. L'équivalence est contrôlée au niveau du Règlement de pension.

. L'équivalence est contrôlée, pour un affilié occupé à temps plein :

Pour les Régimes de pension d'entreprise où les cotisations patronales ou les (capitaux de) pensions constitué(e)s sont exprimé(e)s en fonction du salaire du travailleur concerné, le capital de pension constitué par les cotisations patronales à 65 ans pour un travailleur à temps plein qui a été en service pendant 25 ans doit être de minimum 6,48 fois le salaire mensuel.

Pour les Régimes de pension d'entreprise où les cotisations patronales ou les (capitaux de) pension constitué(e)s correspondent à des montants forfaitaires, le capital de pension constitué par les cotisations patronales doit s'élever à 65 ans, pour un travailleur à temps plein qui compte 25 ans de service, à minimum 13.302,80 EUR.
Pour le calcul du capital de pension qui est constitué au moyen de cotisations patronales dans le Régime de pension d'entreprise de l'employeur on part de la méthodologie et des hypothèses mentionnés dans la note technique "Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension d'entreprise avec la pension complémentaire sectorielle de la chimie ?" qui est annexée à la présente CCT (Annexe 3).
La condition d'équivalence est exclusivement contrôlée au moyen des critères définis, à l'exception de tous les autres fondements de comparaison (comme par exemple les différences concernant l'âge d'affiliation minimum, la durée minimale pour l'obtention des droits acquis, ...).
2.4. Cette CCT est également applicable aux Employeurs qui a l'origine tombaient en dehors du champ d'application de cette CCT sur la base des articles 2.2. ou 2.3., mais pour lesquels il a été établi pendant la durée de cette CCT, conformément a l'article 4 qu'au sein de ces Employeurs, les travailleurs qui sont visés par le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel ne sont plus affiliés à un ou plusieurs Régimes de pension d'entreprises qui sont équivalentes ou meilleures que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

Article 3 : Déclaration et Attestation

3.1. L'Employeur visé à l'article 2.3. qui souhaite rester en dehors du champ d'application de la présente CCT et qui souhaite donc être exempté de la participation au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel, envoie, dans les 12 mois suivant l'événement une déclaration et une attestation conformes au modèle en annexe (Annexe 2) :

. par recommandé (la date du cachet de la poste fait foi) au FSE à l'adresse : Boulevard Auguste Reyers, 80, 2ème étage, à 1030 Bruxelles ; ou par e-mail (**[**info@fsechimie.be**] (Err. Déc. 22.08.2018)**).

3.2. Cette déclaration et cette attestation doivent être correctement et complètement complétées, datées et signées par respectivement l'Employeur et l'actuaire désigné de l'organisme de pension de l'Employeur.

En l'absence d'envoi dans les temps de cette déclaration et de cette attestation selon les modalités décrites ci-dessus, l'Employeur est censé avoir définitivement opté pour la participation au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

L'Employeur enverra sur simple demande du FSE toutes les données qui doivent permettre au FSE de contrôler l'exactitude des données dont il atteste.

Artikel 4 : Suivi de l'équivalence

4.1. Les Employeurs qui tombent en dehors du champ d'application de la présente CCT sur la base des articles 2.2. ou 2.3., ont l'obligation de veiller à ce que tous les travailleurs qui sont visés par le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel, demeurent affiliés, pour toute la durée de la présente CCT, a un ou plusieurs Régimes de pension d'entreprise qui sont équivalentes ou meilleures que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

4.2. Les Employeurs tels que visés à l'article 4.1. qui pendant la durée de la présente CCT ou de la CCT du 5 aout 2010 ou de la CCT du 15 mars 2016, ont mis fin à un Régime de pension d'entreprise ou ont modifié un Régime de pension d'entreprise de telle sorte qu'il ne satisfait plus à la condition d'équivalence, sont tenus d'en informer préalablement le FSE au plus tard 3 mois avant ladite fin ou ladite modification, par courrier recommandé (la date du cachet de la poste faisant foi) au FSE à l'adresse: Boulevard Auguste Reyers 80, 2ème étage à 1030 Bruxelles.

Ces Employeurs sont affiliés au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel à partir du moment où il n'est plus satisfait à la condition d'équivalence.

Les Employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'information telle que décrite au premier alinéa, de telle sorte qu'ils ne pouvaient pas être affiliés à temps au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel, seront affiliés avec effet rétroactif au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel à partir de la date à laquelle il n'était plus satisfait à la condition d'équivalence. Pour le passé, ces Employeurs paieront une somme d'acquisition unique qui compense ce qui suit:

. les cotisations patronales non-payées ;

. le rendement global qui aurait été accordé sur les comptes individuels majoré de 2% par an ;

. le caractère non-imposable des participations bénéficiaires qui auraient été accordées.

En tout les cas, la somme d'acquisition unique sera au moins égale à ce qui résulte de l'application du rendement annuel de la LPC, majoré de 2% par an, calculé à partir du moment où les primes devaient être payées.

1.3 Le FSE peu, en cas de présomption d'abus, effectuer des contrôles de sa propre initiative pendant la durée de la présente CCT, auprès des Employeurs visés à l'article 4.1. afin de vérifier s'ils satisfont à la condition d'équivalence. Si le FSE constate qu'un Employeur ne satisfait plus à la condition d'équivalence, l'Employeur peut être tenu d'être affilié au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel avec effet rétroactif à partir de la date a laquelle il n'était plus satisfait à la condition d'équivalence (voir article 4.2. pour les conséquences par rapport au passé).

Article 5 : Objectif

5.1. La présente CCT est conclue en exécution des articles 5 et 6 de la CCT conclue le 16 juin 2015 au sein de la CP relative à l'Accord National 2015-2016 (dont le numéro d'enregistrement est 129067/CO/207). Les Parties reconnaissent que cette CCT contient une exécution correcte et complète des articles 5 et 6 de la CCT du 6 juin 2015.
5.2. Les droits à la pension complémentaire sont déterminés conformément au Règlement 2018.

Article 6 : L'opting out n'est pas prévu
La CP ne fait pas usage de la possibilité, prévue à l'article 9 de la LPC, de permettre aux Employeurs d'organiser eux-mêmes l'exécution du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel via un Régime de pension d'entreprise.

Article 7 : L'organisateur
Le FSE reste désigné et mandaté en tant qu'organisateur du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

Article 8 : Assurance de groupe et Organisme de pension
Le Régime de Pensions Complémentaire Sectoriel est exécuté via une assurance de groupe qui a été souscrite par l'organisateur.

Article 9 : L'allocation de pension
L'allocation de pension est définie dans le Règlement 2018.

Article 10 : Versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pensions Complémentaire Sectoriel
10.1. Le versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel se fait par l'ONSS et sera dans les délais prévus dans la convention que l'organisateur a conclue avec l'ONSS, transmis à l'organisateur.
10.2. Les cotisations s'élèvent :

. à 0,85% du salaire soumis à l'ONSS, avec un minimum de 57,41 EUR par trimestre.

L'ONSS percevra également les cotisations sociales sur ces montants (8,86%).

10.3. L'organisateur versera immédiatement à l'organisme de pension les cotisations ainsi perçues, le cas échéant diminuées des frais de gestion ou autres dus par l'organisateur.
10.4. Si l'argent dans le fonds de financement collectif ne suffit pas à financer la différence entre, d'une part, les montants versés par l'ONSS et, d'autre part, le coût des droits de pension qui doivent être apportés sur le compte de pension individuel en fonction des données de salaire et d'emploi, le montant net qui est versé et capitalisé sur le compte de pension individuel, est diminué afin de créer suffisamment de fonds dans le fonds de financement.

Article 11 : Circonstances externes
Si la législation, la jurisprudence ou d'autres circonstances externes devaient donner lieu à ce que le coût global qui est lié à l'exécution de cette CCT change, les signataires s'engagent à conclure une CCT qui adapte le règlement de pension d'une manière telle que le budget global demeure équivalent.

Article 12 : Durée et modalités de résiliation de la CCT
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2018 et remplace intégralement, à partir du 1er janvier 2018, la CCT du 15 mars 2016. Cette CCT est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour employés d'Industrie chimique. Le délai de 6 mois commence à courir à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée au président.
Le cachet de la poste fait foi.
La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée

# CHAPITRE IX : STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

## 1. STATUT DE LA DS

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 04.05.1999 | A.R. 07.05.2000 | M.B. 06.04.2001 |

**I. Champ d'application**

Artikel 1
La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 24 mai 1971, conclue au sein du conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégués syndicaux du personnel employé dans les entreprises ressortissantes à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique. Elle engage les employeurs et les organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire précitée.

## II. Dispositions générales

Article 2
Les employeurs et les organisations de travailleurs visées à l'article 1er s'engagent à appliquer et à respecter toutes les stipulations tant de la convention collective de travail du Conseil national du travail mentionné à l'article 1er que de la présente convention collective de travail. Ils mettront en œuvre tous les moyens dont ils disposent pour réaliser cet objectif.

Article 3
Les employeurs reconnaissent que leur "personnel employé syndiqué" est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel employé de l'entreprise.
Par "personnel employé syndiqué" on entend le personnel visé par la convention collective de travail du 17 janvier 1947 de la commission paritaire précitée relative à la classification des fonctions et affilié à une des organisations de travailleurs visées à l'article 1er.
La délégation syndicale est instituée d'après les stipulations de la présente convention collective de travail.

Article 4
Les employeurs s'engagent en outre à faire montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation, de n'exercer aucune pression sur le personnel employé pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives ou avantages qu'aux employés syndiqués.

Article 5
Les organisations de travailleurs visées à l'article 1er ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association, notamment en excluant de leur propagande syndicale des méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective de travail du Conseil national du travail et de la présente convention collective de travail, et en s'interdisant de recourir à des moyens de nature à contraindre le personnel à se syndiquer.

Article 6
Les organisations de travailleurs visées à l'article 1er veillent à ce que les délégués syndicaux du personnel employé :

a. fassent montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d' équité et de conciliation;
b. évitent personnellement tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail, des conventions collectives de travail et à la discipline du travail; ils inciteront également leurs compagnons de travail à en faire autant.

## III. Institution et composition de la délégation syndicale

Article 7

a. Importance numérique de la délégation syndicale :

- Une délégation syndicale est instituée dans les unités techniques d'exploitation comptant au moins 30 employés visés par la convention collective du 17 janvier 1947 dont question à l'article 3 et à condition qu'au moins 25 p.c. de ce personnel en formule la demande par écrit au chef d'unité technique d'exploitation par l'intermédiaire des organisations de travailleurs visées à l'article 1er.
- La délégation syndicale est composée d'un nombre de membres effectifs maximum de :
  - 2 ou 3 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 30 à 100 employés visés ci-dessus;
  - 3 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 101 à 250 employés visés ci-dessus;
  - 4 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 251 à 500 employés visés ci-dessus;
  - 5 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 501 à 750 employés visés ci-dessus;
  - 6 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 751 à 1000 employés visés ci-dessus;
  - 7 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 1001 et plus d'employés visés ci-dessus.
- Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Ils sont désignés ou élus de la même façon. Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre absent, décédé ou démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.
  Un délégué des jeunes employés peut être désigné si l'unité technique d'exploitation occupe au moins 30 jeunes employés âgés de moins de 21 ans.

b. Mode de désignation et d'élection de la délégation syndicale :

- Les organisations de travailleurs visées à l'article 1er se mettent d'accord entre elles soit pour désigner directement les délégués effectifs et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chaque unité technique d'exploitation, soit pour faire élire lesdits délégués.
- Si, dans la première hypothèse, elles ne peuvent se mettre d'accord sur la répartition des mandats entre elles, il est procédé d'office à des élections pour désigner les délégués effectifs et suppléants.
- Les listes des délégués syndicaux à désigner ou à élire sont communiquées à la direction de chaque unité technique d'exploitation trente jours francs avant la date fixée de commun accord entre parties pour la désignation ou l'élection.
- Aucune liste ne peut comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de délégués effectifs et suppléants à désigner ou à élire.
- La direction peut s'opposer pour des motifs sérieux à la désignation ou à la candidature d'un délégué. Dans cette éventualité, la direction fait connaître,

dans les huit jours, aux organisations de travailleurs en cause, les motifs de son opposition.

- En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique ou à défaut, à un autre fonctionnaire désigné par le Ministre de l'Emploi et du Travail, qui tranche après avoir entendu la direction, le représentant de l'organisation de travailleurs intéressée et également l'intéressé à la demande d'une des parties.
- Si les délégués doivent être désignés par élections, l'élection doit avoir lieu à l'unité technique d'exploitation et toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret de vote.
- Les délégués effectifs et suppléants sont élus à un seul tour de scrutin, par vote secret sur des listes de candidats présentés. Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste ou désigner sur l'ensemble des listes autant de candidats qu'il y a sièges à pourvoir.
- Les modalités de calcul pour l'attribution des sièges à pourvoir sont identiques à celles prévues par l'arrêté royal organique du 18 février 1971 des conseils d'entreprise.
- Si la liste des délégués suppléants venait à être épuisée pendant la durée du mandat des délégués effectifs et qu'un de ces derniers doive être remplacé, le remplacement a lieu par désignation faite par l'organisation de travailleurs intéressée après avis du chef d'entreprise prévu au paragraphe b, cinquième alinéa, de cet article.

## IV. Durée du mandat des délégués

Article 8

Les délégués syndicaux sont désignés ou élus pour une durée de quatre ans.

Article 9

Le mandat de délégué syndical prend fin :

1. à son expiration normale;
2. par démission;
3. en cas de révocation par l'organisation de travailleurs qui l'a désigné ou fait élire;
4. par sortie d'emploi de l'unité technique d'exploitation;
5. en raison d'une faute contre l'honneur;
6. si le délégué ne relève plus de la classification des fonctions visée à l'article 3;
7. par l'arrivée à l'âge normal de la pension.

Son remplacement se fait conformément aux dispositions de l'article 7, paragraphe b. Le nouveau délégué achève le mandat de son prédécesseur.

Article 10

a. Les délégués syndicaux doivent, au moment de leur élection ou désignation remplir les conditions suivantes :

    1. être visés par la convention du 17 janvier 1947 de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la classification des fonctions des employés de l'industrie chimique;

    2. avoir 21 ans (toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent être âgés d'au moins 18 ans) et être occupés depuis au moins un an dans l'entreprise ou éventuellement depuis sa création et résider depuis au moins un an en Belgique; s'il s' agit d'étrangers, être en règle avec les lois belges;

    3. être membres d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 1er.

    4. jouir des droits civils et politiques, à l'exception des travailleurs étrangers, et n'avoir pas subi de condamnation portant atteinte à leur honneur;

    5. ne pas être en période de préavis.

    Les délégués syndicaux doivent avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour pouvoir satisfaire aux obligations inhérentes à leur charge.

b. Les délégués syndicaux jouissent des avantages normaux et des promotions de la catégorie d'employés à laquelle ils appartiennent. En ce qui concerne spécialement la rémunération normale du temps consacré, suivant la présente convention collective de travail, à leur activité de délégué syndical, temps qui est considéré comme prestation réelle, cette rémunération ne peut entraîner aucun avantage ou préjudice eu égard aux employés de l'unité technique d'exploitation de la même catégorie.

c. Les délégués syndicaux, membres effectifs ou suppléants de la Commission paritaire nationale pour employés de l'industrie chimique ou de ses sous-commissions ne subissent aucune perte de salaire, du fait de leur absence au travail en raison de l'assistance aux réunions de ces commissions.

Article 11

1. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette notification se fait par lettre recommandée, sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

2. L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

3. L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

4. Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire nationale pour employés de l'industrie chimique ou aux bons offices du Président de celle-ci; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.
5. Si le bureau de conciliation ou le Président n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.
6. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.
7. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

    - s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à cet article;
    - si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 11, point 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation, le Président ou le tribunal du travail et pour autant que l'employeur ait licencié le délégué syndical;
    - si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
    - si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

    L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel (Moniteur belge du 29 mars 1991), modifiée par la loi du 20 juillet 1991 (Moniteur belge du 1er août 1991).

Article 12

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres:

- les relations de travail;
- le droit d'audience auprès du chef d'unité technique d'exploitation ou de son représentant à l'occasion de tout litige concernant:

    a. toute atteinte aux principes fondamentaux de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales;

    b. l'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'unité technique d'exploitation, des conventions collectives de travail et des contrats individuels de travail;

c. l'application au personnel de l'unité technique d'exploitation des taux de traitements et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Article 13

a. Lorsque les réunions de la délégation sydicale avec la direction ont lieu pendant les heures de travail, ces prestations sont indemnisées comme prestations de travail normal, c'est-à-dire: les délégués syndicaux touchent le traitement qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé. Si les réunions ont lieu en dehors des heures normales de travail, il est tenu compte uniquement du traitement de base.

b. La direction n'apporte aucune entrave au fonctionnement de la délégation syndicale. Elle accorde aux délégations toutes les facilités de déplacements dans l'unité technique d'exploitation en cas de nécessité résultant de la présente convention collective de travail, pour autant que cela n'amène aucune perturbation dans l'unité technique d'exploitation. Les heures prestées par les délégués pour remplir leur mandat dans le cadre de la présente convention collective de travail, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sont rémunérées normalement, comme mentionné à l'article 13, alinéa a.

Article 14

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pas été résolus par cette voie.

Article 15

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés au conseil d'entreprise comme défini aux chapitres II et IV de la convention collective de travail du 9 mars 1972 du Conseil national du travail, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprises sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

Article 16

La délégation syndicale dispose momentanément, selon les circonstances, d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Article 17

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise sont organisées, moyennant l'accord préalable de la direction, par la délégation syndicale à l'occasion de la conclusion ou du renouvellement des conventions collectives de travail conclues sur le plan de l'entreprise. En cas de refus par la direction, celui-ci doit être motivé.

Article 17bis : Missions syndicales extérieures

Dans les entreprises où existe une délégation syndicale, deux jours maximum par an, constitués en pool, par mandat effectif, seront rémunérés en vue d'exercer des missions syndicales extérieures; ces jours peuvent être utilisés par les délégués syndicaux effectifs et/ou suppléants dans le respect des nécessités du service.

Les demandes relatives à ces jours seront introduites par une centrale syndicale signataire de la présente convention collective et devront être motivées. L'employeur est tenu de motiver son refus éventuel. Cette disposition ne porte en rien préjudice à des usages plus favorables en vigueur au niveau des entreprises ou des sous-secteurs.

**VII. Procédure à suivre en cas de désaccord entre la direction et la délégation syndicale**

Article 18

En cas de divergence de vues entre l'employeur et la délégation syndicale ou si les deux parties en reconnaissent la nécessité, il est fait appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer, dans le cadre de l'unité technique d'exploitation, la discussion des problèmes en suspens.
En cas de besoin, les parties ont recours à l'instance compétente de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.
Pendant la durée de la présente convention collective de travail, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir épuisé toutes les possibilités de conciliation.
En cas de conflit, le délai de préavis de grève ou de lock-out est de 14 jours, prenant cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié par simple lettre.

**VIII. Durée de validité**

Article 19

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 24 septembre 1993 portant coordination du statut des délégations syndicales pour employés, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique le (arrêté royal du 31 mai 1994, Moniteur belge du 20 juillet 1994), modifiée par la convention collective de travail du 24 septembre 1993 portant coordination du statut des délégations syndicales (arrêté royal du 9 juillet 1998, Moniteur belge du 13 août 1998). Elle entre en vigueur le 1er janvier 1999.
La présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de préavis de trois mois.
L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de celle-ci et à déposer immédiatement des propositions d'amendement.
Les employeurs et les organisations de travailleurs visées à l'article 1er s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique dans un délai d'un mois suivant leur réception

## 2. DES DELEGATIONS SYNDICALES POUR LES EMPLOYES BAREMISES DANS LES ENTREPRISES OCCUPANT AU MINIMUM 25 ET AU MAXIMUM 29 EMPLOYES BAREMISES

CCT conclue le 19 février 2013 relative au statut des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés.

**Art. 1** - La présente CCT donne exécution à l'article 14 de l'Accord National 2011-2012 du 10 mai 2011. Elle règle le statut des délégués syndicaux du personnel employé barémisé dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés.

Elle engage les employeurs et les organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire précitée.

Par personnel employé barémisé on entend le personnel visé par la convention collective de travail du 17 janvier 1947 de la commission paritaire précitée relative à la classification des fonctions.

**Art. 2** - A l'exception des principes, repris dans les articles 3 et 4 de la présente CCT, le statut de la délégation syndicale pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés, est également régi par la CCT relative au statut des délégations syndicales pour employés, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique le 4 mai 1999.

**Art. 3 - Désignation**

Par dérogation à ce qui est prévu à l'article 7, a de la CCT précitée du 4 mai 1999, les principes suivants s'appliquent à une possible installation d'une délégation syndicale au sein d'une entreprise qui occupe au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés :

- La délégation syndicale dans ces entreprises est composée de maximum 2 délégués effectifs. Il n'y a pas de désignation de délégués suppléants.
- Une délégation syndicale peut être installée dans ces entreprises à condition que 50% + 1 des employés barémisés tels que visés par la CCT du 17 janvier 1947 soutiennent par écrit cette demande par une lettre au Président de la Commission Paritaire. Un groupe de travail paritaire évaluera cette procédure et l'adaptera si nécessaire au plus tard en septembre 2014.
- S'il y a, dans une telle entreprise, des employés barémisés tels que visés par la CCT du 17 janvier 1947 d'une organisation syndicale bénéficiant déjà d'une protection suite à un mandat dans un organe de concertation ou suite à une candidature aux élections sociales, les membres effectifs de la délégation syndicale pour cette organisation seront désignés au sein de cette liste d'employés barémisés tels que visés par la CCT du 17 janvier 1947 et inversement.

**Art. 4 - Temps nécessaire**

Les délégués syndicaux veilleront à ce que l'exercice des missions syndicales se déroule sans exagération.

Si des abus étaient constatés dans le chef de l'une ou l'autre partie, les parties prendront contact entre elles et chercheront des solutions ensemble.

Si le problème persiste, les parties pourront faire appel aux représentants des organisations syndicales et d'essenscia afin d'y remédier.

Le délégué syndical n'est pas autorisé à quitter librement son travail ; il avertit toujours au préalable son chef hiérarchique.

Le chef juge si l'organisation et la sécurité du travail permettent son absence. Ce n'est qu'ensuite que le délégué syndical peut le cas échéant quitter effectivement son poste de travail.

Le délégué syndical l'avertit du lieu et de la cause de son déplacement et de la durée probable de son absence.

Il avertit son chef hiérarchique s'il ne peut rejoindre son poste de travail au moment prévu.

L'employeur veillera à n'apporter aucune entrave à l'accomplissement normal des missions et activités syndicales prévues par le statut et veillera à ce que le chef hiérarchique du délégué syndical accorde à celui-ci la liberté nécessaire. A cet effet, le chef hiérarchique prendra ses dispositions pour libérer le délégué le plus rapidement possible, en tenant compte de l'organisation du travail.

**Art. 5 - Durée de validité**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le jour de sa signature.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de celle-ci et à déposer immédiatement des propositions d'amendement.

Les employeurs et les organisations de travailleurs visées à l'article -I er s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique dans un délai d'un mois suivant leur réception.

La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

# CHAPITRE X : FORMATION SYNDICALE

CCT conclue le 22 Octobre 2019 relative à la formation syndicale.

**Champ d'application**

**Art. 1 -** La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire (ci-après dénommé(s) : « le(s) travailleur(s) »).

Par « travailleurs » il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Organisation de la formation syndicale**

**Art. 2** - En vue de participer à des cours de formation ou de perfectionnement organisés par les organisations syndicales représentatives, les membres effectifs ou suppléants des conseils d'entreprise, des comités pour la prévention et la protection au travail et des délégations syndicales, à concurrence de 400 délégués maximum par an pour l'industrie chimique, sont autorisés à participer aux dits cours pendant 12 jours maximum sur deux ans.

Ces absences ne peuvent pas être supérieures à 6 fois deux jours ou 4 fois trois jours par participant, sauf dérogation accordée par l'employeur dans la limite des douze jours biennaux.

L'effectif précité de 400 participants est réparti de commun accord entre les organisations syndicales signataires.

**Art. 3** -

a) Les organisations syndicales avertiront les employeurs par écrit du sujet de la formation, des noms des participants et des dates auxquelles leurs membres souhaitent s'absenter pour assister à une formation syndicale, au moins trois semaines à l'avance. Les demandes qui ne respectent pas ce délai d'avertissement peuvent être considérées comme non valables.

b) Lorsque l'employeur considère qu'une demande recevable et faite à temps pour assister à un cours de formation ou de perfectionnement syndical met en péril la bonne organisation du travail ou s'il y a des remarques relatives à la demande en soi, il fait connaître, dans un délai d'une semaine, à dater de la réception de la lettre de demande, ses motifs d'opposition.

c) Eu égard aux problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations syndicales veilleront à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres d'une même entreprise ne soient désignés en même temps en vue de suivre ensemble les cours de formation.

Par ailleurs, elles faciliteront le remplacement des travailleurs absents. Certaines circonstances, telles l'absence d'autres travailleurs au même poste de travail, peuvent rendre l'absence impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera l'organisation syndicale intéressée et facilitera le remplacement du délégué empêché. L'organisation syndicale intéressée communique le nom du nouveau participant au moins une semaine à l'avance.

Les litiges qui pourraient naître à ce sujet entre l'employeur et les délégués syndicaux ou les organisations syndicales feront l'objet d'une intervention de bons offices entre la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia) et l'organisation syndicale intéressée.

d) Les délégués qui sont invités à assister à ces journées de formation prouveront, par un document justificatif, qu'ils y ont effectivement participé.

**Art. 4** - La formation économique et sociale doit permettre aux représentants des travailleurs d'acquérir des connaissances complémentaires utiles à leur mission au sein de l'entreprise et cela dans l'intérêt de toutes les parties.

**Art. 5** -

a) Les représentants des travailleurs, à concurrence d'un délégué maximum par unité technique d'exploitation et par organisation syndicale signataire, peuvent s'absenter une fois par an pendant une journée pour assister à un congrès syndical organisé par les organisations syndicales signataires.

b) Les membres des comités nationaux ont la faculté de s'absenter de leur travail afin de participer aux réunions des comités nationaux organisés par les organisations syndicales signataires. Ces absences ne peuvent dépasser quatre jours de travail par an.

c) En ce qui concerne les congrès syndicaux, les organisations syndicales s'engagent à avertir par écrit les employeurs concernés au moins deux semaines à l'avance et au moins sept jours à l'avance pour les réunions des comités nationaux.

**Art. 6** - Pour les absences visées aux articles 2 et 5, les intéressés toucheront la rémunération qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient travaillé.

**Art. 7** - Une réserve financière est constituée avec effet au 1er janvier 2019 ayant pour but le financement de la formation syndicale des représentants des travailleurs de l'industrie chimique à concurrence d'un montant maximal de 225.000 EUR par année calendrier. A partir du 1er janvier 2019, un même montant est octroyé à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia) afin de parfaire la formation des représentants des employeurs au dialogue social.

Ces deux réserves financières sont augmentées avec effet au 1er janvier 2020 à un montant maximal de 250.000 EUR par année calendrier.

Cette réserve financière assure en outre, en application d'un effort exceptionnel, la couverture d'une partie de la cotisation annuelle des syndiqués parmi les travailleurs visés au §1er de l'article 1er de la présente CCT, et ce à concurrence d'un montant de 4.150.000 EUR par an à partir du 1er janvier 2019 et 4.550.000 EUR par an à partir du 1er janvier 2020.

**Art. 8** - La réserve financière visée à l'article 7 est constituée par une cotisation annuelle.
Cette cotisation, à partir de l'année 2012, est définie selon l'article 4 des statuts du "Fonds social pour employés de l'industrie chimique" prévu par la CCT du 1er juillet 2011, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la création d'un Fonds dénommé "Fonds social pour employés de l'industrie chimique" et à la détermination de ses statuts.

**Art. 9** - A partir de l'année 2012, la perception et le recouvrement de la cotisation annuelle visée à l'article 8 sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence.

**Art. 10** - L'octroi d'un avantage aux travailleurs syndiqués, réglé par la présente convention collective de travail, exclut toute revendication dans ce domaine sur le plan des entreprises et du secteur, et est subordonné au respect de la paix sociale dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

**Dispositions finales**

**Art. 11 -** La présente CCT remplace la CCT relative à la formation syndicale des employés conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique le 20 juin 2017 (N°141374/CO/207).

**Art. 12** - La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de la présente CCT peuvent être dénoncées par chaque partie au plus tôt le 1er octobre 2020 moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

# CHAPITRE XI : FONDS SOCIAL

## 1. CREATION DU FONDS DENOMME 'FONDS SOCIAL POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE ET DETERMINATION DE SES STATUTS

| source juridique | date source juridique | date de publication |
|---|---|---|
| C.C.T. - 01.07.2011 | A.R. 05.12.2012 | M.B. 28.02.2013 |

Article 1
En application de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique a conclu une CCT instituant un Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont arrêtés ci-après.

Article 2
La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

Article 3
La présente CCT produit ses effets le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste au président et aux organisations représentées au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de six mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

**STATUTS**

**Chapitre I : Dénomination et siège**

Article 1
Il est institué à partir du 1er juillet 2011 un Fonds de sécurité d'existence pour employés de l'industrie chimique dénommé "Fonds social pour employés de l'industrie chimique", appelé ci-après le Fonds.

Le siège du Fonds social pour employés de l'industrie chimique est établi à Boulévard Auguste Reyers, 80 à 1030 Bruxelles.

**Chapitre II : Objet**

Article 2
Le Fonds assure le financement, l'octroi et la liquidation d'avantages sociaux, arrêtés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour employés

de l'industrie chimique, rendues obligatoires par Arrêté royal, en faveur des employés occupés dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire précitée :

- un avantage social tel que défini par l'article 19 § 2, 7 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,
- la formation syndicale des représentants des employés de l'industrie chimique,
- la formation des représentants des employeurs de l'industrie chimique.

Le Fonds peut financer et organiser la formation professionnelle des employés et des jeunes.

**Chapitre III : Financement**

Article 3

Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs qui ressortissent à la compétence de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et de l'apport des intérêts des capitaux.

Article 4

Le montant de la cotisation est déterminé par une convention collective rendue obligatoire par Arrêté royal, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 4bis

Le calcul des cotisations s'établit de manière à assurer une réserve financière équivalente à 10 % du montant des cotisations patronales de l'exercice précédent, étant entendu qu'il faut tenir compte de la somme résultant des intérêts acquis sur la masse des cotisations.
Cette réserve est destinée au paiement des avantages sociaux comme prévu à l'article 2 et au prélèvement de la quote-part afférente à la formation syndicale, visée à l'article 7 de la CCT du 1er juillet 2011 relative à la formation syndicale, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
Le taux des cotisations patronales est révisé si :

- produit des cotisations accroît la réserve financière au-delà des 10 % prévus au premier alinéa.
- produit des cotisations ne peut plus garantir la réserve financière prévue de 10 %

L'exécution des articles 4 et 4 bis ne peut être liée à la négociation de revendications quelconques.

Article 5

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence.

Article 6
Les frais d'administration du Fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion, prévu à l'article 9. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations prévues aux articles 3 et 4 et éventuellement par une retenue opérée sur ces cotisations, dont le montant est fixé par le comité de gestion.

**Chapitre IV : Bénéficiaires et modalités d'octroi**

Article 7
Les employés cités à l'article 2 ont droit à des avantages sociaux dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont déterminés par conventions collectives de travail conclues par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et rendues obligatoires par Arrêté Royal.

Article 8
La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au paiement de la cotisation due par les employeurs et fixée conformément aux dispositions de l'article 4.

**Chapitre V : Gestion**

Article 9
Le Fonds est géré par un comité de gestion, composé de dix membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.
La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique nommés sur proposition de l'organisation professionnelle des employeurs; l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la Commission Paritaire qui représentent les employés.
Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.
Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ou par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.
Les mandats de membre effectif ou suppléant sont renouvelables, dans les mêmes conditions que celles prévues pour leur désignation.

Article 10
Les administrateurs du Fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du Fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

Article 11
Chaque année, ce comité de gestion élit parmi ses membres un président et un vice-président. Il désigne également la ou les personne(s) chargée(s) du secrétariat.

La présidence et la vice-présidence sont confiées à tour de rôle à un membre de la délégation employée et à un membre de la délégation patronale.

Article 12
Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 13
Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an au siège du Fonds soit à l'invitation du président agissant d'office, soit à la demande d'au moins la moitié des membres du comité de gestion ou à la demande d'une des organisations représentées.

Article 14
Le comité de gestion ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation employée et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation patronale.

Article 15
§ 1
Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit participer au vote. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des voix émises. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont voix délibérative.

§ 2
Le comité de gestion établira un règlement d'ordre intérieur, qui définira plus amplement les modalités de son fonctionnement.

**Chapitre VI : Contrôle**

Article 16
Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, modifiée par la loi du 18 décembre 1968, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désignera un reviseur ou un expert-comptable pour contrôler la gestion du Fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au moins une fois par an. En outre, il informera régulièrement le comité de gestion des résultats de son enquête et formulera les recommandations qu'il jugera nécessaires.

**Chapitre VII : Bilan et comptes**

Article 17
L'exercice social s'étend du 1er janvier au 31 décembre.
Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre de chaque année. Le comité de gestion, ainsi que le reviseur ou l'expert-comptable désigné par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, en vertu de l'article 16, remettent chacun à la Commission

Paritaire pour employés de l'industrie chimique, par écrit un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.
Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile.

**Chapitre VIII : Dissolution et liquidation**

Article 18
Le Fonds peut être dissous par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.
La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, détermine leurs pouvoirs et leurs rémunérations et décide de la destination des moyens.

## 2.FONDS SOCIAL EMPLOYES - COTISATION 2019bis / 2020

CCT du 26 juin 2019 relative à la fixation du montant de la cotisation au "Fonds social pour les employés de l'industrie chimique".

**Art. 1 - Objet**

Cette CCT a pour but de compléter la CCT du 16 octobre 2018 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la fixation du montant de la cotisation au "Fonds social pour les employés de l'industrie chimique" (numéro d'enregistrement: 149049/CO/207).

**Art. 2 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) «le(s) travailleur(s)».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 3 - Cotisation supplémentaire pour l'exercice 2019**

L'article 2 de la CCT du 16 octobre 2018 précité, est complété par un troisième paragraphe, rédigé comme suit :

La cotisation pour l'exercice 2019 visée aux alinéa 1 et 2 est majorée de € 5,00 par travailleur, sauf dans le cas de l'application de l'article 4bis, alinéa 3 et 4 des statuts du Fonds.

Cette cotisation supplémentaire par travailleur est due et sera perçue uniquement pendant le quatrième trimestre de l'année 2019. Elle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.

**Art. 4 - Cotisation pour l'exercice 2020**

Dans l'article 2 de la CCT du 16 octobre 2018 mentionnée ci-dessus, un quatrième paragraphe est inséré, comme suit :

Le montant de la cotisation mentionnée ci-dessus, est fixé à € 60 par travailleur, sauf dans le cas de l'application de l'article 4bis, alinéa 3 et 4 des statuts du Fonds pour l'exercice 2020.

Cette cotisation de € 60 par travailleur est due et sera perçue uniquement pendant le premier trimestre de l'année 2020. Elle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.

**Art. 5 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2019 et prend fin le 31 décembre 2020.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

# CHAPITRE XII : FONDS DU FORMATION

## 1. FONDS DE FORMATION

CCT du 31 octobre 2013 - Prolongation à durée indéterminée du Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés dans l'industrie chimique.

**Art. 1** - La CCT du 21 mai 1991 (nr 278241co1207), modifiée par les conventions collectives de travail des 12 juillet 1991, 30 juin 1993, 15 juillet 1993, 20 juin 1995, 25 juin 1997, 4 mai 1999, 25 septembre 2001, 10 juin 2003, 25 juillet 2005, 26 juin 2007, 30 septembre 2009 et 1 juillet 2011, conclues en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, est prolongée à durée indéterminée.

**Art 2** - L'article 1 de la CCT du 21 mai 1991 est remplacé par le texte suivant : "La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé".

**Art 3** - L'article 2 de la CCT du 21 mai 1991 est remplacé par le texte suivant : "Art. 2. Conformément au Titre XIII, Chapitre VIII, sections le et 2e de la loi du 27 décembre 2006 (MB du 28.12.2006) portant des dispositions diverses et en application de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique conclut une convention collective de travail prorogeant un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés dans l'industrie chimique" nommé ci-après "Fonds pour la formation professionnelle des employés de l'industrie chimique" et dont les statuts sont arrêtés ci-après.

**Art. 4** - La première phrase de l'article 3 de la convention collective de travail du 21 mai 1991 est remplacée par le texte suivant : La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.".

**Art. 5** - L'article 8 de la CCT du 21 mai 1991 est complété comme suit : Durant la première année d'occupation dans le secteur de l'industrie chimique, l'employé aura droit à un jour de formation relative à l'introduction générale/sécurité/prévention/ ergonomie. Ce jour pourra, en concertation mutuelle et pour autant que cela ne perturbe pas l'organisation du travail, être éventuellement divisé en heures. Une attention particulière, dans le cadre des activités du Fonds de formation, sera apportée à la formation en matière d'introduction générale, de prévention, de sécurité et d'ergonomie, en particulier pour les employés nouvellement embauchés.

**Art. 6** - L'article 11 de la convention collective de travail du 21 mai 1991 est remplacé par le texte suivant : "Art. 11. Le Fonds est financé par une cotisation patronale, déterminée par CCT conclue au sein de la Commission Paritaire pour emplloyés de l'industrie chimique. Les entreprises qui ont pris des initiatives similaires en vue de la promotion de l'emploi des groupes à risques, entérinées dans une CCT, déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, sont dispensées de cette cotisation.".

**Art. 7** - L'article 14 de la convention collective de travail du 21 mai 1991 est remplacé par le texte suivant : "Art. 14. Pour les dossiers introduit au Fonds suivant les règles fixées par le comité de gestion, une entreprise ne peut jamais obtenir du Fonds un montant supérieur à celui qu'elle a versé pour ses employés à partir du 1' janvier 2010, au titre de la cotisation de 0,15%. S'il s'agit d'un groupe d'entreprises agissant en commun, le montant maximum à recevoir du Fonds% peut jamais dépasser la somme des cotisations versées pour les employés par l'ensemble de ces entreprises au titre de la cotisation de 0,15%, sauf exceptions approuvées par le comité de gestion du Fonds de formation.
Par exception à ce qui est défini dans les deux alinéas précéd s, le comité de gestion du Fonds de formation peut toutefois décider, pour la durée de la présente CCT, qu'il prévoit un remboursement qui dépasse le montant défini dans les alinéas précédents et qui est en ce cas plafonné à 5.000 EUR par an selon des règles à déterminer par le comité de gestion du Fonds de formation.

Par exception à ce qui est défini dans les trois alinéas précédents, le comité de gestion du Fonds de formation peut, pour la durée de la présente CCT, conformément aux règles qu'il déterminera, décider d'accorder une intervention financière aux entreprises qui, comme prévu à l'article 11, ont pris des initiatives similaires en vue de la promotion de l'emploi des groupes à risques et les ont entérinées dans une convention collective de travail d'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale".

**Art. 8 - Durée**

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé

par lettre recommandée au Président de la Commissions Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 2. FONDS DE FORMATION - COTISATION ET EFFORTS DE FORMATION

CCT du 17/09/2019 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la fixation du montant de la cotisation au 'Fonds pour la formation dans l'industrie chimique'.

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2 - Cotisation**

Le montant de la cotisation sur base de l'article 11 de la CCT du 21 mai 1991, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique portant création du Fonds pour la formation dans l'industrie chimique, est fixé, conformément au titre XIII, chapitre VIII, sections 1ière et 2ième de la loi du 27 décembre 2006 (MB 28.12.2006) portant des dispositions diverses, à 0,20% calculée sur les salaires bruts des travailleurs sous contrat de travail employé pour la période s'étendant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office national de sécurité sociale:

- du premier jusques et y compris le quatrième trimestre 2019 : néant.
- du premier jusques et y compris le quatrième trimestre 2020 : 0,40% par trimestre.

Les entreprises qui ont pris des initiatives similaires en vue de promouvoir l'emploi des groupes à risques conformément au Titre XIII, chapitre VIII, sections 1 et 2 de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (MB 28.12.2006), entérinées dans une CCT déposée au plus tard le 1er octobre 2019 pour l'année 2019 et au plus tard le 1er octobre 2020 pour l'année 2020 au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, sont dispensées de cette cotisation.

**Art. 3 - Efforts de formation**

Dans les fonds totaux récoltés mentionnés ci-dessus, une partie des moyens sera en particulier, pour la durée de cette CCT, affectée aux 2 projets suivants à développer et à formaliser:

1. une meilleure intégration dans le secteur des travailleurs handicapés
2. la solidarité internationale

Le comité de gestion du Fonds de formation définit les efforts et moyens conformément aux dispositions de l'article 1 et 2 de l'AR du 19 février 2013 (MB 08.04.2013).

En application de l'article 2 de l'arrête royal précité du 19 février 2013 et en application de l'arrêté royal du 26 novembre 2013, il est consacré au moins 0,05% de la masse salariale à des initiatives en faveur de personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risques.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, une offre sectorielle d'outplacement sera également formulée au sein du comité de gestion du Fonds de formation.

**Art. 4 - Perception et recouvrement**

La perception et le recouvrement des cotisations mentionnées à l'article 2 de la présente CCT sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

**Art. 5 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et prend fin le 31 décembre 2020.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 3. POURSUITE DU FONDS DE FORMATION

CCT du 17/09/2019 relative à la poursuite du Fonds de formation.

**Art. 1 - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2** - Article 2 de la CCT du 21 mai 1991 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique (n° 27824/CO/207), tel que modifié en dernier lieu par la CCT

du 27 septembre 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la poursuite du Fonds de formation (n° 142399/CO/207) est remplacé par ce qui suit :

« En exécution de l'article 12 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable (MB 15.03.2017), l'objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein par an est concrétisé par un effort de formation d'une moyenne de 3 jours par an par équivalent temps plein, qui a évolué vers 4 jours par an par équivalent temps plein, auquel toutes les entreprises doivent contribuer. »

**Art. 3 - Disposition abrogatoire**

L'article 2 de la CCT du 27 septembre 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la poursuite du Fonds de formation (n° 142399/CO/207) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

**Art. 4 - Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur 1er janvier 2019.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## CHAPITRE XIII : PRIMES D'ENCOURAGEMENT REGIONALES

Accord sectoriel du 17/09/2019 relatif au régime des primes d'encouragement.

**Art. 1 - Champ d'application**

Le présent accord sectoriel s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » et qui sont visés par l'arrêté pris par le Gouvernement flamand le 1er mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé (*M.B. 20 mars 2002)*.

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Art. 2 -** Les travailleurs occupés chez un employeur visé dans l'article 1 peuvent prétendre à une prime d'encouragement comme prévue dans les articles 6 (crédit formation), 10 (crédit sois) et 13 (entreprises en difficultés ou en restructuration) de l' arrêté pris par le

Gouvernement flamand le 1er mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé.

**Art. 3** - Le présent accord sectoriel est conclu sous la condition expresse que le règlement susmentionné ne puisse pas représenter un coût supplémentaire pour l'employeur. Une éventuelle diminution ou abrogation des primes d'encouragement régionales susmentionnées ne peut par conséquent en aucune manière mener à un alourdissement des obligations financières de l'employeur.

**Art. 4** - Le présent accord sectoriel est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2019 et prend fin le 30 juin 2021 inclus.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

# CHAPITRE XIV : GARANTIR PAIX SOCIALE

## 1. ACCORD NATIONAL 2019 - 2020

**CONCERTATION ET PAIX SOCIALE**

**Art. 21** - Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres à l'industrie chimique, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences réciproques pour les matières faisant partie de la présente convention collective de travail.

Cette convention collective de travail est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit.