

GUIDE SECTORIEL 2023-2024

CP 116

CHIMIE

Ouvriers

fgtbchimie.be

FGTB
Chimie
Ensemble, on est plus forts

TABLE DES MATIERES

POUR UNE BONNE UTILISATION	4
ACCORD NATIONAL 2021-2022	5
CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE CHIMIE - CP 116.....	12
COMPÉTENCE.....	12
RÈGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR	14
CCT PARTICULIÈRE DU 21.3.1979	18
CHAPITRE II : SALAIRE ET PRIMES.....	19
SALAIRES HORAIRES MINIMA	19
SALAIRES HORAIRES ENTREPRISES NON CONVENTIONNÉES	21
PRIMES D'EQUIPES MINIMALES.....	22
DURÉE DU TRAVAIL ET SURSALAIRE	26
TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS.....	26
GARANTIE DES DIX JOURS FÉRIÉS PAYÉS	27
MATERNITÉ	27
PRIME DE FIN D'ANNÉE.....	28
LIAISON DES SALAIRES À L'INDEX	31
PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION	34
PRIME POUVOIR D'ACHAT POUR LES ENTREPRISES NON CONVENTIONNEES.....	35
CHAPITRE III : TEMPS DE TRAVAIL	37
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	37
CONGÉ D'ANCIENNETÉ ET JOUR LIÉ A L'AGE	39
TRAVAILLEURS DE NUIT : RÉCUPÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	40
CHAUFFEURS - DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS DU DIMANCHE.....	42
CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF	44
CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE 2023-2025 - droit aux allocations d'interruption	44
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EMPLOIS FIN DE CARRIERE 1/5	45
CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE SANS ALLOCATIONS.....	46
PETIT CHÔMAGE	47
PETIT CHÔMAGE - COHABITATION LEGALE	51
HUMANISATION DU TRAVAIL	52
CHAPITRE IV : LE FONDS DÉMOGRAPHIE	53
CRÉATION D'UN FONDS DÉMOGRAPHIE	53
FINANCEMENT DE PLANS DÉMOGRAPHIE.....	54
CHAPITRE V : SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	58

SÉCURITÉ D'EMPLOI	58
CONTRATS À DUREE DÉTERMINÉE SUCCESSIFS.....	59
TRAVAIL INTÉRIMAIRE	59
CHAPITRE VI : SÉCURITÉ D'EXISTENCE	61
SÉCURITÉ D'EXISTENCE	61
CHAPITRE VII : TRANSPORT.....	63
INTERVENTION PATRONALE	63
GRILLE DE REMBOURSEMENT.....	65
REMBOURSEMENT FRAIS DE PARKING SNCB	66
CHAPITRE VIII : RCC ET PENSION COMPLÉMENTAIRE.....	67
MODE DE CALCUL	67
Des systemes rcc.....	68
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE.....	72
DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE	73
LA PENSION COMPLÉMENTAIRE	74
CHAPITRE IX : SURVEILLANCE MEDICALE.....	83
CHAPITRE X : STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES.....	84
STATUT DES DS.....	84
DS DANS LES ENTREPRISES DE 25 À 29 OUVRIERS	94
CHAPITRE XI : TRANSITION ENERGETIQUE.....	96
CHAPITRE XII : FORMATION SYNDICALE	97
CHAPITRE XIII : FONDS SOCIAL.....	99
FONDS SOCIAL - DETERMINATION DES STATUTS	99
PRIME SYNDICALE	103
CHAPITRE XIV : FONDS DE FORMATION	105
CRÉATION D'UN FONDS.....	105
COTISATION ET EFFORTS DE FORMATION.....	108
POURSUITE DU FONDS DE FORMATION	110
GROUPES A RISQUES ET EFFORTS DE FORMATION	111
CHAPITRE XV : PRIMES D'ENCOURAGEMENT RÉGIONALES.....	112
CHAPITRE XVI : GARANTIE DE PAIX SOCIALE.....	113
CHAPITRE XVII : RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DES CONSEILS D'ENTREPRISES.....	117
CHAPITRE XVIII : ENVIRONNEMENT	122

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) 116.

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>

ACCORD NATIONAL 2021-2022

CCT conclue le 29 juin 2023 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2023-2024

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommés : « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Minima

§ 1^{er}. Les montants du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 (n° 169684/CO/116, AR 19/06/2022, MB 13/12/2022) concernant le salaire horaire minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, sont augmentés de € 0,10 brut en régime de 40 heures par semaine, à partir du 1^{er} juillet 2023.

§ 2. Le 1^{er} juillet 2024, le montant du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté, mentionné au §1^{er}, est augmenté de € 0,10 brut en régime de 40 heures par semaine.

§ 3. Cet effort exceptionnel en matière d'augmentation du montant du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté, mentionné en §1^{er} et §2, ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations dans les entreprises conventionnées.

Art. 3 - Entreprises non conventionnées

Les montants des primes d'équipes minima tels que prévus à l'article 2 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 (n° 169683/CO/116, AR 26/06/2022, MB 23/11/2022) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative aux primes d'équipes minima, sont augmentés comme suit à partir du 1^{er} juillet 2023 (en régime de 40 heures par semaine) :

- Equipe du matin : € 0,85 brut/heure
- Equipe de l'après-midi : € 0,85 brut/heure
- Equipe de nuit : € 2,85 brut/heure

Art. 4 - Prime pouvoir d'achat dans les entreprises non conventionnées

Une prime pouvoir d'achat supplétive est octroyée sous la forme d'un chèque de consommation au plus tard le 30 septembre 2023 dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2023-2024, 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.

L'octroi est limité aux entreprises non-conventionnées qui ont réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé.

Les entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé sont les entreprises dont le résultat de la somme des codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 des comptes annuels de l'exercice financier 2022

est positif. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 350, selon les modalités ci-dessous.

En revanche, les entreprises qui ont réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé sont les entreprises dont le code 9901 divisé par le total des actifs (= ROA) est au moins égal au double de la moyenne du ROA des 6 dernières années de l'entreprise. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 351, selon les modalités ci-dessous.

Ces deux montants ne sont pas cumulables.

Pour les entreprises dont l'exercice comptable ne correspond pas avec l'année civile 2022, il s'agit du compte annuel qui se clôture dans l'année civile 2022.

Les entreprises qui, pendant la période du 1/1/2023 au 30/09/2023 inclus, ont ou ont eu le statut « d'entreprise en difficulté » dans le cadre du Régime de chômage avec complément d'entreprise ou « d'entreprise en LCE », sont exclues du champ d'application et ne doivent pas accorder de prime pouvoir d'achat.

Ces définitions de bénéfice n'ont pas de valeur de précédent et ne s'appliquent qu'à cette situation particulière.

La prime pouvoir d'achat est octroyée moyennant les modalités de paiement suivantes :

- Au prorata du régime de travail pendant la période de référence allant du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 ;
- Être en service au 1^{er} juin 2023 ;
- Au prorata des prestations effectives et des assimilations selon les CCT sectorielles sur la prime de fin d'année pendant la période de référence ;
- Imputation des primes pouvoir d'achat sous la forme de chèques consommation déjà octroyées en 2023 (octroyer uniquement l'éventuel solde).

Ce régime sectoriel est supplétif, c'est-à-dire que des accords plus favorables peuvent être conclus au niveau de l'entreprise.

Art. 5 - Sécurité d'existence

§1er. L'indemnité complémentaire de chômage telle que prévue à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence, conclue le 23 novembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour l'industrie chimique (n° 169187/CO/116, AR 30/07/2022, MB 12/12/2022) s'élève à partir du 1er juillet 2023 à € 12,50 par jour de chômage partiel.

§2. Le 1er juillet 2024, l'indemnité complémentaire de chômage repris en §1er sera augmenté de € 13,50 par jour de chômage partiel.

Art. 6 - Travailleuses enceintes et congé d'allaitement

§1er. L'indemnité complémentaire de chômage telle que prévue à l'article 5 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence, conclue le 23 novembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour l'industrie chimique (n° 169187/CO/116, AR 30/07/2022, MB 12/12/2022) s'élève à partir du 1er juillet 2023 à € 12,50 par jour non-presté.

§2. Le 1er juillet 2024, l'indemnité complémentaire repris en §1er sera augmenté de € 13,50 par jour non-presté.

§3. Les travailleuses qui allaitent et qui sont obligatoirement écartées du travail (le congé prophylactique) recevront une indemnité complémentaire de sécurité d'existence à l'indemnité AMI en cas d'écartement complet de € 12,50 par jour non presté (suspension totale), à partir du 1er juillet 2023.

§4. Le 1er juillet 2024, l'indemnité complémentaire repris en §3 sera augmenté de € 13,50 par jour non-presté.

§5. Ces dispositions seront ajoutées à la CCT relative aux garanties en cas de maternité, conclue le 31 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° 104415/CO/116, AR 4/10/2011, MB 1/12/2011).

Art. 7 - Travail faisable

Moyennant l'accord de l'entreprise de passer d'un régime en feu-continu, en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes 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 prévu, compte tenu des modalités suivantes :

- À condition que le travailleur ait 10 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 3 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 3 mois suivant maintien de 25% du prime d'équipe ;
- À condition que le travailleur ait 20 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 5 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 5 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe ;
- À condition que le travailleur ait 30 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 7 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 7 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.

Cet article est conclu pour une durée indéterminée.

Art. 8 - Congé d'ancienneté et jour lié à l'âge

§1er. À partir du 1er janvier 2024, le régime de congé d'ancienneté, comme prévu dans l'article 2 de la CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au congé d'ancienneté (172403/CO/116, AR 9/10/2022, BS 22/02/2023), pour les entreprises où la durée moyenne du travail s'élève à 38 heures sur base annuelle et pour autant que ces entreprises n'appliquent pas en la matière un régime équivalent ou plus favorable, est déterminé comme suit :

- 1 jour de congé d'ancienneté est accordé aux travailleurs comptant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2^{ème} jour de congé d'ancienneté est accordé anticipativement aux travailleurs comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise (au lieu des 25 ans actuels) ;
- 3^{ème} jour de congé d'ancienneté est accordé aux travailleurs comptant au moins 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 3 jours de congé d'ancienneté par année civile).

§2. À partir du 1er janvier 2024 et dans les mêmes entreprises visé au §1er, 1 jour de congé lié à

l'âge est introduit pour les travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent prétendre qu'à 2 jours d'ancienneté ou moins (sans que la somme des jours liés à l'âge et d'ancienneté ne puisse dépasser 3).

Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise sont possibles.

Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusqu'à la fin de 2024.

Art. 9 - Formation

En exécution du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 15 novembre 2022) un droit individuel à la formation de 4 jours en 2023 et de 5 jours en 2024 est introduit pour un travailleur temps plein dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs exprimés en équivalents temps plein.

La trajectoire de croissance implique que le nombre de jours du droit individuel à la formation augmente de 4 jours en 2023 à 5 jours à partir de 2024.

Le cadre pour la mise en œuvre pratique de la réalisation de cette trajectoire incombe aux entreprises. Elles sont soutenues en cela par les fonds de formation sectoriels Co-Valent et les centres de compétence sectoriels.

Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation comprennent les formations formelles et informelles et les formations liées à la politique de bien-être. Les autres modalités du Deal pour l'emploi s'appliquent.

Art. 10 - Intérim

L'article 3 de la CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au travail intérimaire et à l'utilisation des contrats journaliers (nr° 172404/CO/116, KB 9/10/2022, BS 22/02/2023) est adapté comme suit :

« Au cas où un travailleur intérimaire est engagé par contrat de travail chez le même utilisateur à partir du 1^{er} juillet 2023, 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 24 mois pour tous les avantages au niveau de l'entreprise pour lesquels il est tenu compte de l'ancienneté, y compris l'assimilation intégrale pour tous les aspects des CCT sectorielles. Cette disposition ne s'applique pas à la prime de fin d'année et au deuxième pilier.
- 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 24 mois. »

Cette disposition entre en vigueur pour les embauches à partir du 1^{er} juillet 2023.

Art. 11 - Mobilité

Pour les transports en commun publics par chemin de fer, prévu à l'article 3, § 1^{er} de la CCT du 17/01/2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° 178045/CO/116, AR 07/06/2023), à partir du 1^{er} février 2024, l'intervention de l'employeur sera portée à 80 % du prix réel des cartes de train en fonction de la distance. Ce tableau est adapté annuellement au 1^{er} février aux nouveaux tarifs de la SNCB (annexe à la CCT sectorielle sur le transport).

Il est recommandé aux entreprises, tant que ce régime est en vigueur, de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant prévoyant la prise en charge des 20 % restants par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport pour ses déplacements domicile-lieu de travail via la SNCB.

Art. 12 - Mobilité

Outre l'intervention dans le coût de l'abonnement de train, l'employeur intervient, comme prévu dans l'article 10 de la CCT du 17/01/2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° 178045/CO/116, AR 7/06/2023), à partir du 1^{er} juillet 2023, dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de € 25 par mois (coût employeur), sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement, sans dépasser le coût réel.

Art. 13 - Prime de fin d'année

L'article 8 (assimilations) de CCT relative à la prime de fin d'année, conclue le 21 juin 2017 en Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° 141282/CO/116, AR 15/04/2018, MB 3/05/2018) est complétée comme suit :

« - la période couverte par le régime sectoriel de sécurité d'existence pendant l'écartement obligatoire en cas de grossesse et de congé d'allaitement. »

Art. 14 - Indemnité complémentaire emplois de fin de carrière 1/5

À partir du 1^{er} juillet 2023, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5ème avec allocations de l'ONEM, recevra une indemnité complémentaire mensuelle de € 40 (coût employeur all-in) à charge de l'employeur, si le travailleur répond aux conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 60 ans ;
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusque fin 2024.

Il s'agit d'un régime supplétif, des dispositions plus favorables au sein des entreprises restent inchangées.

Art. 15 - Transition énergétique

Les deux parties s'engagent, au sein de la commission paritaire, à partager les études sur la transition énergétique afin de s'informer mutuellement et d'alimenter un véritable dialogue concernant les aspects socio-économiques sur le sujet. Si nécessaire, des experts seront invités.

Recommandation sectorielle que les entreprises impliquées dans une transition durable en informent également leur CE.

Ces deux points feront l'objet d'une CCT sectorielle à durée déterminée.

Art. 16 - Fonds social ouvriers

Les dotations de formation actuelles du fonds social, prévues à l'article 4, quatrième alinéa, in fine de la CCT relative à la formation syndicale conclue le 21 juin 2017 en Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° 141286/CO/116, AR 15/04/2018, MB 3/05/2018) sont respectivement portées à € 1.300k et à € 240k.

Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Art. 17 - Prime syndicale ouvriers

Les modalités d'octroi de la prime syndicale des ouvriers seront alignées sur celles des employés. L'adaptation des frais de dossier sera examinée au sein du comité de gestion du fonds social afin de trouver un juste milieu dans le cadre du budget actuel.

Art. 18 - Régime de chômage avec complément d'entreprise

En exécution de l'Accord national pour la période 2021-2022, les régimes de RCC, ainsi que la dispense de disponibilité adaptée sont prolongés, conformément aux CCT du CNT concernées.

Il s'agit des régimes suivants :

- CCT RCC 60/35 (métier lourd) ;
- CCT RCC 60/40 ;
- CCT RCC 60/33/20 (métier lourd, nuit) (y compris les conditions complémentaires sectorielles : CCT ou acte d'adhésion, 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (augmentation jusque max. 20 ans)) ;
- CCT RCC problèmes médicaux 58/35 ;
- Dispense de disponibilité adaptée.

Ces régimes seront automatiquement prolongés, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

Art. 19 - Âge allocations emplois de fin de carrière

En exécution de l'Accord national pour la période 2021-2022, le droit aux allocations dans les régimes spécifiques des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans (4/5^{ème} et 1/2) est prolongé jusqu'au 30/06/2025.

Ces régimes seront automatiquement prolongés, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

Art. 20 - Crédit-temps

§ 1er. 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 CCT n° 103 du Conseil National du Travail précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5^{ème} pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.

§ 3. 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

salaires à temps plein. Cette indemnité complémentaire sera calculée au prorata des périodes prestées à temps plein et à temps partiel sur toute la carrière au sein de l'entreprise. Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

Cet article est conclu pour une durée déterminée du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 21 - Primes d'encouragement régionales

Le système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour une durée déterminée du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 22 - Concertation et paix sociale

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.

Art. 23 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus, sauf disposition contraire dans l'article même.

CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE CHIMIE - CP 116

COMPÉTENCE

M.B. 5.7.1978 - A.R. 28.7.1978 - M.B. 5.6.1981 - A.R. 2.7.1981

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 manuel et leurs employeurs: Commission paritaire de l'industrie chimique, et ce à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les pharmaciens et les offices de tarification ou à la Commission Paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments, 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 tous produits chimiques ainsi que la production de produits synthétiques, la transformation et le façonnage de ces produits lorsqu'ils ne nécessitent pas de technique ou de connaissance d'un métier propre à d'autres branches d'activité, ainsi que les bureaux d'études qui les concernent, font partie de la Commission Paritaire de l'Industrie Chimique.

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 et sels, engrais minéraux, alcalis et leurs dérivés;
- engrais et produits azotés et dérivés;
- électrochimie, électrothermie;
- chimie organique et pétrochimie;
- production, synthèse, biosynthèse, 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, émaux vitrifiés;
- peintures, vernis, émaux, enduits, mastics, encres d'imprimerie, masses d'étanchéité, produits pour la protection des bois et des métaux, produits pour le bâtiment;
- huiles essentielles, extraits, arômes, essences, additifs pour l'alimentation humaine et animale, pour autant qu'ils nécessitent la mise en œuvre d'un processus chimique;
- parfums, extraits, 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, 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'étude 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, de fleurs artificielles en plastique;
- nettoyage de citernes par procédés physico-chimiques et/ou chimiques;
- le 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.

RÈGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR

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.

RÉFÉRENDAIRES

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 7.

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.

DÉCISIONS

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 proposition 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 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 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.

CCT PARTICULIÈRE DU 21.3.1979

AR 28/06/1979 - MB 11/08/1979

Art. 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 8 novembre 1978 à la commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 2. - Toutes les conventions collectives de travail, conclues au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique, qui sont encore en vigueur en date du 8 novembre 1978, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1er qui ressortissaient à une autre commission paritaire avant la date précitée.

Art. 3. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 8 novembre 1978 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties signataires peut la dénoncer à condition qu'un délai de trois mois soit respecté ; cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au Président de la commission paritaire de l'industrie chimique et à chacune des parties signataires.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président.

CHAPITRE II : SALAIRE ET PRIMES

SALAIRES SECTORIELS MINIMUMS BRUTS AU 01/12/2021 :

REGIME DE TRAVAIL	SALAIRE	
	DE DEBUT	APRES 12 MOIS
heure / semaine	€ / heure	€ / heure
40h	11,3065	12,4525
39h30	12,4625	12,6100
39h	12,6220	12,7715
38h	12,7860	12,9375
38h30	12,9549	13,1075

SALAIRES HORAIRES MINIMA

CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au salaire horaire minimum

Art. 1 Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) «le(s) travailleur(s)» des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par «travailleurs», sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 §1^{er}. Le montant du « salaire horaire minimum de début pour les travailleurs ayant moins de 12 mois d'ancienneté » est augmenté de € 0,10 brut et s'élève à € 14,0715 brut au 1^{er} juillet 2023 en régime de 40 heures par semaine.

Le montant du « salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté » s'élève à € 14,2355 brut au 1^{er} juillet 2023 en régime de 40 heures par semaine.

§2. Le montant du « salaire horaire minimum de début pour les travailleurs ayant moins de 12 mois d'ancienneté », telle que déterminé au §1^{er}, alinéa 1 du présent article est augmenté de € 0,10 brut et s'élève à € 14,1715 brut au 1^{er} juillet 2024 en régime de 40 heures par semaine. Le montant du « salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté », telle que déterminé au §1^{er}, alinéa 2 du présent article s'élève à € 14,3355 brut au 1^{er} juillet 2024 en régime de 40 heures par semaine.

§3. L'arrondi sera calculé conformément à l'article 7 de la CCT du 12 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (n° 120793/CO/116 ; AR du 09.10.2014 ; MB du 07.01.2015).

§4. Ce salaire horaire minimum correspond au niveau le plus bas applicable.

§5. Les salaires horaires minima mentionnés dans la présente CCT sont aussi d'application pour les travailleurs âgés de moins de 21 ans. Les taux de dégressivité ne sont pas appliqués.

§6. Cet effort exceptionnel en matière d'augmentation du montant du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté, mentionné en §1^{er} et §2, ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d'entreprises conventionnées.

Art. 3 - Salaire étudiants

Les travailleurs occupés avec un contrat de travail étudiant ont droit à un salaire horaire minimum de départ brut qui s'élève à € 13,6515 brut en régime de 40 heures par semaine.

Art. 4 - Les salaires horaires minima fixés à l'article 2 et 3 de cette CCT correspondent à une durée hebdomadaire du travail effective de 40 heures. Lorsque la durée hebdomadaire de 40 heures est effectivement réduite par semaine avec péréquation du salaire, leur montant est péréquaté à due concurrence.

La péréquation mentionnée à l'alinéa précédent du présent article s'opérera comme suit: la péréquation des salaires, exprimés en euros, intervient avant l'éventuel arrondi prévu à l'article 7 de la CCT du 12 février 2014 conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique, liant les salaires à l'indice des prix à la consommation (n° 120793/CO/116 ; AR du 09.10.2014 ; MB du 07.01.2015).

Exemples de péréquations (prochaine indexation après la hausse conventionnelle du 1er juillet 2023):

€ 14,0715 x 1,02 = €14,35293, arrondi à € 14,3529 et ensuite au demi-millième supérieur, à €14,3530 (40h).

La péréquation éventuelle intervient avant l'arrondi.

Pour une péréquation à 39h:

€ 14,0715 x 1,02 x 40/39 = € 14,72096 arrondi à € 14,7210.

Pour une péréquation à 38h30 : € 14,0715 x 1,02 x 40/38,5 = € 14,91214 arrondi à € 14,9121 et ensuite au demi-millième supérieur à € 14,9125.

Art. 5 - Les salaires horaires minima mentionnés à l'article 2 et 3 ci-dessus doivent être garantis aux travailleurs lors de chaque paiement du salaire. Ces salaires horaires minima comprennent le salaire horaire de base ainsi que d'éventuelles primes permanentes de production, à l'exclusion de toutes autres primes.

Art. 6 - Les salaires horaires minima fixés à l'article 2 et 3 sont liés à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la CCT du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116; AR du 09.10.2014 ; MB du 07.01.2015), conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie chimique, liant les salaires à l'indice des prix à la consommation, et correspondent à l'indice pivot 124,63 (base 2013 = 100).

Art. 7 - Disposition abrogatoire

La CCT du 2 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au salaire horaire minimum (n° 169684/CO/116 ; AR du 19.06.2022 ; MB du 13.12.2022) est intégralement remplacée par la présente CCT.

Art. 8 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

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.

SALAIRES HORAIRES ENTREPRISES NON CONVENTIONNÉES

CCT du 02/12/2022 relative au salaire horaire dans les entreprises non conventionnées conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Art. 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) «le(s) travailleur(s)» des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par «travailleurs», sont visés 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 CCT conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail.

Art. 2 §1er. Les salaires horaires et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montants forfaitaires, en vigueur au 31 décembre 2021, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2021-2022, 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 0,4 % brut à partir du 1er janvier 2022. Pour les salaires horaires brut : avec un minimum de €0,10 brut / heure.

Cette augmentation de 0,4 % sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations du salaire horaire et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la CCT du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'index ou des barèmes d'entreprise, seront octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Sur l'augmentation de 0,4% mentionnée ci-dessus, seront également imputées les éventuelles augmentations du salaire horaire des travailleurs suite aux augmentations des minima sectoriels prévues dans la CCT du 2 décembre 2021 relative au salaire horaire minimum conclue au sein de

la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

L'arrondi sera calculé conformément à l'article 7 de la CCT du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

§ 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

L'augmentation de 0,4% brut est individuelle et est récurrent au plus tard le 1er janvier 2022.

Art. 3 - Disposition abrogatoire

La CCT du 17 septembre 2019 relative au salaire horaire dans les entreprises non conventionnées conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° 154425/CO/116) est intégralement abrogée et remplacée par la présente CCT.

Art. 4 - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2022.

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.

PRIMES D'EQUIPES MINIMALES

PRIMES D'EQUIPES MINIMA BRUTS AU 01/07/2023

REGIME DE TRAVAIL	PRIMES D'EQUIPE	
	MATIN & APRES-MIDI	NUIT
heure / semaine	€ / heure	€ / heure
40h	0,8500	2,8500
39h30	0,8607	2,8860
39h	0,8717	2,9230
38h30	0,8831	2,9610
38h	0,8947	3,0000

CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative aux primes d'équipes minima

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

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

Art. 2 - Les montants des primes d'équipes minima, en régime 40 heures par semaine, sont à partir du 1^{er} juillet 2023 égale à:

- Equipe du matin: € 0,85 brut/heure
- Equipe de l'après-midi: € 0,85 brut/heure
- Equipe de nuit: € 2,85 brut/heure

L'arrondi sera calculé conformément à l'article 4 de la présente CCT.

Art. 3 - Les primes d'équipes minima fixées à l'article 2 correspondent à une durée effective hebdomadaire du travail de 40 heures.

Lorsque la durée hebdomadaire de 40 heures est effectivement réduite par semaine avec péréquation du salaire, ces montants sont péréqués à due concurrence.

La péréquation mentionnée à l'alinéa précédent du présent article est appliquée sans arrondi, conformément à l'article 4 ci-dessous : le résultat de la péréquation des primes d'équipes, libellées en euros, est exprimé jusqu'à la quatrième décimale.

Exemple de péréquation

40 heures par semaine = 0,85 €

Péréquation à 38 heures par semaine :

$0,73440 \text{ €} \times 40/38 = 0,894737 \text{ €}$

Après la péréquation, les chiffres au-delà de la quatrième décimale sont négligés et le montant appliqué est: 0,8647 €.

Art. 4 - Les primes d'équipes fixées à l'article 2, qui correspondent à l'indice pivot 110,66 (base 2013 = 100), sont liées à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la CCT du 12 février 2014 (n°120793/CO/116), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, liant les salaires à l'indice des prix à la consommation ; les primes d'équipes sont exprimées jusqu'à la quatrième décimale, mais le résultat n'est pas arrondi.

Commentaire Paritaire

Tous les montants de cette CCT incluent l'indice de 2% (indice applicable au 1er décembre 2021).

Art. 5 - Les régimes plus favorables existants dans les entreprises demeurent d'application.

Art. 6 - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la CCT du 17 septembre 2019 (n°154418/CO/116) relative aux primes d'équipes, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, et entre en vigueur le 1^{er} décembre 2021. 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.

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 L'ACCORD NATIONAL DU 27/04/1993

*Recommandation de la Commission Paritaire de l'industrie chimique concernant l'application de la convention collective de travail n°46 du CNT, relative aux **mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.***

Bien que la Loi sur le Travail du 16 mars 1971 interdise le travail de nuit, elle accorde, sauf pour les femmes et les jeunes travailleurs, des dérogations, entre autres pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus ou postposés en raison de leur nature. Dans l'industrie chimique, le travail en équipes comportant des prestations de nuit est traditionnellement, vu la nature des activités exercées, d'application fréquente.

La convention collective de travail n° 46 et l'avis n° 943 du CNT attestent de la volonté des partenaires sociaux d'encadrer le travail par équipes comportant des prestations de nuit de mesures d'accompagnement social. Dans l'esprit de ces dispositions conventionnelles interprofessionnelles, la Commission paritaire de l'industrie chimique émet les recommandations suivantes :

1. L'article 2 de la convention collective de travail n° 46 est libellé comme suit :

Les travailleurs visés par la présente convention doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Toutefois, ils peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini:

- *dans les branches d'activité, les entreprises et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage;*
- *pour l'exécution d'un travail temporaire.*

L'exécution de ce travail temporaire ne peut excéder six mois. Ce délai peut néanmoins être prolongé par une convention collective de travail.

Lorsqu'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, cette convention collective de travail doit être conclue au moins avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale.

Dans les entreprises où le travail en équipes comportant des prestations de nuit est exécuté sans contrat de travail à durée indéterminée, la Commission paritaire de l'industrie chimique recommande que l'employeur vérifie, avec la délégation syndicale et/ou au sein du conseil d'entreprise (ou, à défaut, au sein du comité S.H.E.), si ceci concorde avec les exceptions prévues par la CCT n°46 et l'avis n°943 précité. A cette fin, l'employeur fournit toute information utile. En cas de désaccord, les parties appliquent la procédure prévue dans la CCT sectorielle concernant le statut des délégations syndicales.

2. En ce qui concerne les articles 3, 4, 5 et 6 de la CCT n°46 concernant le volontariat, les parties signataires recommandent la clarté dans la rédaction du contrat de travail, particulièrement en ce qui concerne l'éventuelle occupation future dans un régime de travail en équipe comportant des prestations de nuit.

3. Les parties signataires recommandent que, dans les entreprises où n'existe pas de règlement concernant les droits équivalents prévus à l'article 19 de la CCT n°46, l'employeur examine, avec la délégation syndicale ou au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité S.H.E., l'application concrète des droits équivalents dans l'entreprise en matière de :

- représentation et participation syndicale,
- formation générale et professionnelle,
- hygiène, sécurité et soins médicaux,
- infrastructures sociales.

A titre d'exemple : modalités pratiques des assemblées générales, service du personnel, formation syndicale, premiers soins en cas d'accident, repas, vestiaires, sanitaires.

Le travail par équipes comportant des prestations de nuit ne constituera pas un obstacle à l'exécution du mandat de délégué syndical, réglé par la CCT du 23 octobre 1974 concernant le statut des délégations syndicales et modifiée par la CCT du 12 décembre 1979.

Les membres du conseil d'entreprise ainsi que du comité S.H.E. pourront également remplir leur mandat dans les conditions légalement définies.

4. La progressivité des impôts, d'une part, ainsi que la non-indexation des tranches d'imposition, d'autre part, chargent de manière inéquitable les primes octroyées pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit. La Commission paritaire de l'industrie chimique sollicite du gouvernement un traitement fiscal plus favorable de ces primes d'équipes dans l'imposition du revenu et ce, par la dissociation des revenus provenant de ces primes d'équipes des revenus professionnels globaux.

5. L'article 12 de la CCT n°46, concernant le transport, fera l'objet d'un examen au niveau de l'entreprise. La Commission paritaire de l'industrie chimique recommande aux instances compétentes de consacrer une attention particulière à la concordance des horaires du transport public avec ceux des horaires de travail des zones industrielles.

6. La Commission paritaire de l'industrie chimique recommande aux employeurs et aux travailleurs des entreprises dans lesquelles est presté du travail en équipes comportant des prestations de nuit et dans lesquelles il n'existe ni conseil d'entreprise, ni comité S.H.E., ni délégation syndicale, d'appliquer la CCT 46 dans l'esprit de la présente recommandation. Les plaintes éventuelles seront soumises aux organisations respectives d'employeurs et de travailleurs au niveau local ou national.

7. La Commission paritaire de l'industrie chimique recommande que dans tous les cas, l'esprit de la CCT 46 soit respecté, à savoir que la recherche effective du reclassement doit être privilégiée par rapport au licenciement et que s'il y a impossibilité manifeste de reclassement, le recours au départ volontaire peut être envisagé.

DURÉE DU TRAVAIL ET SURSALAIRE

CCT 4.5.1977 - A.R. 24.2.1978 - M.B. 3.6.1978

Art. 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 2. - Les dispositions de la présente convention collective de travail sont fixées en application de l'accord national interprofessionnel du 6 avril 1973.

Art. 3. - Dans les entreprises visées à l'article 1, la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 reste réduite à 40 heures.

Art. 4. - Le sursalaire prévu par la loi sur le travail du 16 mars 1971 est appliqué en cas de dépassement de la limite de la durée hebdomadaire du travail conventionnelle fixée par l'art. 3.

Art. 5. - La présente convention collective de travail remplace celle du 6 février 1974, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique, réduisant la durée hebdomadaire du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 septembre 1974 - M.B. du 5 novembre 1974.

Art. 6. - La présente convention collective de travail produit ses effets le 4 mai 1977 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la commission paritaire de l'industrie chimique.

TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

CCT 4.5.1977 - A.R. 21.2.1978 - M.B. 10.6.1978

Art. 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 2. - Le travail effectué le dimanche et les jours fériés entre 0 et 6 heures par les ouvriers occupés par équipes successives, est rémunéré à un montant qui dépasse de 100 % celui de la rémunération ordinaire.

Art. 3. - L'octroi de repos compensatoires aux ouvriers occupés au travail le dimanche en vertu de l'article 66, 11° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne peut entraîner l'instauration d'un régime de travail comportant trois semaines de travail ininterrompu suivies d'une semaine entière de repos.

Art. 4. - Cette convention collective de travail remplace celles du 1er décembre 1966 et 22 octobre 1969 conclues au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique concernant certaines conditions de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juin 1970, M.B. du 18 août 1970.

Art. 5. - La présente convention collective de travail produit ses effets le 4 mai 1977. Elle ne peut être dénoncée que moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au Président de la commission paritaire de l'industrie chimique.

GARANTIE DES DIX JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Décision de la commission paritaire de l'industrie chimique du 02/12/1957

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la commission paritaire de l'industrie chimique.

MODALITÉS D'APPLICATION

Art. 2. - En application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le paiement de dix jours fériés légaux par an est garanti.

PAIEMENT DES PRESTATIONS EFFECTUÉES UN JOUR FÉRIÉ

Lorsqu'un jour férié est travaillé, en vertu de l'article 10 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, on paiera pour ce jour un double salaire aux ouvriers et on leur accordera un jour de congé payé à titre de compensation.

MATERNITÉ

CCT du 29 juin 2023 relative aux garanties en cas de maternité, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Garantie salaire de base

Les travailleuses 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. 3 - Retour de congé de grossesse ou de maternité

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

Art. 4 - Indemnité de sécurité d'existence

Les travailleuses enceintes et les travailleuses qui allaitent reçoivent une indemnité de sécurité d'existence (complément à l'indemnité AMI en cas d'écartement complet) à charge de l'employeur en cas d'écartement obligatoire (le congé prophylactique, interruption complète) de :

- à partir du 1er juillet 2023 : 12,50 € par jour non presté pendant la grossesse;
- à partir du 1^{er} juillet 2024 : 13,50 € par jour non presté à cause de l'écartement complet.

Art. 5 - La CCT du 31 mai 2011 relative à certaines garanties en cas de maternité, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° 104415/CO/116, AR 4/10/2011; MB 1/12/2011) est intégralement remplacée par la présente CCT.

Art. 6 - Durée

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis à la poste 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.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

CCT du 29 juin 2023 relative à la prime de fin d'année, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

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

Art. 2 - Modalités d'octroi

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

- a) comptent, au 31 décembre de l'année en cours, au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- b) sont liés à l'entreprise en vertu d'un contrat de travail, au moment du paiement de la prime.

Art. 3 - Depuis 1990, le montant de base minimum de la prime de fin d'année est fixé à 173,33 fois le salaire horaire de base en vigueur le 1^{er} décembre de l'année considérée. Ce multiplicateur est lié à une durée hebdomadaire du travail de 40 heures et est réduit à due concurrence lorsque les salaires sont péréqués sur la base d'une durée hebdomadaire du travail inférieure à 40 heures.

Commentaire. Dans les entreprises où la réduction de la durée hebdomadaire du travail est réalisée par jour ou par semaine, et où les rémunérations sont calculées sur base des prestations effectives, la prime de fin d'année complète (qui sert aussi à calculer un éventuel prorata) est péréquée comme suit :

- régime 39 h 30' (30' par semaine de réduction du temps de travail, + 9 jours de repos compensatoire payé) :

$$\frac{173,33 \times 39,5}{40} = 171,163 \text{ X salaire horaire de base}$$

- régime 39 h (60' par semaine de réduction du temps de travail, + 6 jours de repos compensatoire payé) :

$$\frac{173,33 \times 39}{40} = 168,997 \text{ X salaire horaire de base}$$

- régime 38 h 30' (90' par semaine de réduction du temps de travail, + 3 jours de repos compensatoire payé) :

$$\frac{173,33 \times 38,5}{40} = 166,830 \text{ X salaire horaire de base}$$

- régime 38 h (120' par semaine de réduction du temps de travail, pas de jours de repos compensatoire payé) :

$$\frac{173,33 \times 38}{40} = 164,664 \text{ X salaire horaire de base.}$$

Dans les entreprises qui accordent la réduction de la durée du travail sous forme de repos compensatoire payé, la prime de fin d'année reste égale à 173,33 fois le salaire horaire de base.

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 de base par mois de prestations effectives de travail pendant l'exercice considéré, allant du 1er janvier au 31 décembre.

Si plusieurs contrats à durée déterminée sont exécutés dans la même année civile, ils sont tous pris en considération pour l'éventuel calcul du prorata temporis.

Art. 5 - En cas d'entrée en service avant le 16 du mois, ce mois est, pour l'application de la présente CCT, considéré comme un mois d'ancienneté et assimilé à un mois de prestations effectives de travail. Le mois au cours duquel le contrat de travail prend fin est, pour l'application de la présente CCT, considéré comme un mois d'ancienneté et assimilé à un mois de prestations effectives de travail, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois.

Art. 6 - Dérogations

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 trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au terme de la période couverte par le préavis légal, sans tenir compte, toutefois, d'éventuelles suspensions du contrat de travail durant son cours.

Pour le calcul de l'ancienneté précitée, et uniquement pour l'application du présent article, il sera tenu compte de la période couverte par l'indemnité compensatoire du préavis légal éventuellement octroyée, définie par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Bénéficient également de la prime au prorata du nombre de mois de prestations effectives de

travail pendant cet exercice, pour autant qu'ils comptent trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment où leur contrat de travail se termine, les travailleurs dont le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure.

Art. 7 - Les travailleurs pensionnés durant l'exercice, ainsi que les ayants droit d'un ouvrier décédé durant l'exercice, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.

Par "ayants droit", on entend :

- le conjoint survivant;
- à défaut, les enfants du défunt;
- à défaut, les parents du défunt.

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, justifiées par un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale totale de six mois ;
- les absences congé de maternité, justifiées par un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur ;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les jours de congé pour raisons impérieuses (cct n°45 du CNT), les absences dans le cadre de la loi sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, et les jours de chômage partiel à concurrence de soixante jours ;
- le congé d'ancienneté conformément à la CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au congé d'ancienneté (n° 172403/CO/116, AR 9/10/2022, MB 22/02/2023) ;
- À partir du 1^{er} janvier 2024, le congé d'ancienneté et d'âge conformément à la CCT conclue le 29 juin 2023 au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique relative au congé d'ancienneté et jour lié à l'âge.;
- 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.
- la période couverte par le régime sectoriel de sécurité d'existence pendant l'écartement obligatoire en cas de grossesse et de congé d'allaitement, prévue dans la CCT du 29 juin 2023 relative aux garanties en cas de maternité, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique

Art. 9 - Période de paiement

La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année à laquelle elle se rapporte.

Art. 10 - Les dispositions de la présente CCT ne portent pas préjudice aux conditions de travail plus favorables existant au niveau des entreprises.

Art. 11 - Durée

La présente cct est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023, sauf mention contraire. Elle remplace la cct conclue le 21 juin 2017 (n° 141282/CO/116,

AR 15 /04/2018, MB 3/05/2018) relative à la prime de fin d'année, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.

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 l'Administration des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

LIAISON DES SALAIRES À L'INDEX

CCT du 12 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.
Par "ouvriers" on entend: les ouvriers et ouvrières.

Art. 2 - Les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, fixé mensuellement par le Service public fédéral Economie et publié au Moniteur belge.

Commentaire

Depuis le 1^{er} janvier 1994, 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".

Indices théoriques

Art. 3 - Conformément aux dispositions de la CCT n° 109 conclue au Conseil National du Travail le 12 février 2014, les chiffres d'indices mentionnés dans la CCT du 8 février 2006, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (numéro d'enregistrement 78955/CO/116) sont convertis en nouvelle base 2013 = 100.

Commentaire

Il y a lieu d'appliquer le coefficient 0,8280 aux indices théoriques de l'article 3 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° 109 du CNT. Ces indices théoriques permettent alors de calculer les indices pivots de l'article 4.

A partir de l'indice 99,24 les salaires en vigueur sont majorés de 2% chaque fois que l'indice des prix à la consommation augmente de 2%. Les indices entraînant une augmentation des salaires sont donc théoriquement:

		97,30		130,95	X 1,02 =	133,57
		99,24		133,57	X 1,02 =	136,24
99,24	X 1,02 =	101,22		136,24	X 1,02 =	138,96
101,22	X 1,02 =	103,24		138,96	X 1,02 =	141,74
103,24	X 1,02 =	105,30		141,74	X 1,02 =	144,57
105,30	X 1,02 =	107,41		144,57	X 1,02 =	147,46
107,41	X 1,02 =	109,56		147,46	X 1,02 =	150,41
109,56	X 1,02 =	111,75		150,41	X 1,02 =	153,42
111,75	X 1,02 =	113,99		153,42	X 1,02 =	156,49
113,99	X 1,02 =	116,27		156,49	X 1,02 =	159,62
116,27	X 1,02 =	118,60		159,62	X 1,02 =	162,81
118,60	X 1,02 =	120,97		162,81	X 1,02 =	166,07
120,97	X 1,02 =	123,39		166,07	X 1,02 =	169,39
123,39	X 1,02 =	125,86		169,39	X 1,02 =	172,78
125,86	X 1,02 =	128,38		172,78	X 1,02 =	176,24
128,38	X 1,02 =	130,95		176,24	X 1,02 =	179,76

Index de référence à la hausse (indices pivots)

Art. 4 - Cependant, pour éviter le retard des salaires par rapport à l'indice des prix à la consommation, les augmentations de salaires sont appliquées effectivement lorsque les indices suivants, situés à mi-chemin de la tranche de 2% sont effectivement atteints, soit:
(97,30 + 99,24) : 2 = 98,27 (dépassé en avril 2012 par l'indice lissé)

<i>(99,24+101,22) : 2 =</i>	<i>100,23</i>	<i>(136,24+138,96) : 2 =</i>	<i>137,60</i>
<i>(101,22+103,24) : 2 =</i>	<i>102,23</i>	<i>(138,96+141,74) : 2 =</i>	<i>140,35</i>
<i>(103,24+105,3) : 2 =</i>	<i>104,27</i>	<i>(141,74+144,57) : 2 =</i>	<i>143,16</i>
<i>(105,3+107,41) : 2 =</i>	<i>106,36</i>	<i>(144,57+147,46) : 2 =</i>	<i>146,02</i>
<i>(107,41+109,56) : 2 =</i>	<i>108,49</i>	<i>(147,46+150,41) : 2 =</i>	<i>148,94</i>
<i>(109,56+111,75) : 2 =</i>	<i>110,66</i>	<i>(150,41+153,42) : 2 =</i>	<i>151,92</i>
<i>(111,75+113,99) : 2 =</i>	<i>112,87</i>	<i>(153,42+156,49) : 2 =</i>	<i>154,96</i>
<i>(113,99+116,27) : 2 =</i>	<i>115,13</i>	<i>(156,49+159,62) : 2 =</i>	<i>158,06</i>
<i>(116,27+118,60) : 2 =</i>	<i>117,44</i>	<i>(159,62+162,81) : 2 =</i>	<i>161,22</i>
<i>(118,60+120,97) : 2 =</i>	<i>119,79</i>	<i>(162,81+166,07) : 2 =</i>	<i>164,44</i>
<i>(120,97+123,39) : 2 =</i>	<i>122,18</i>	<i>(166,07+169,39) : 2 =</i>	<i>167,73</i>
<i>(123,39+125,86) : 2 =</i>	<i>124,63</i>	<i>(169,39+172,78) : 2 =</i>	<i>171,09</i>
<i>(125,86+128,38) : 2 =</i>	<i>127,12</i>	<i>(172,78+176,24) : 2 =</i>	<i>174,51</i>
<i>(128,38+130,95) : 2 =</i>	<i>129,67</i>	<i>(176,24+179,76) : 2 =</i>	<i>178,00</i>
<i>(130,95+133,57) : 2 =</i>	<i>132,26</i>		
<i>(133,57+136,24) : 2 =</i>	<i>134,91</i>		

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.

Index de référence à la baisse

Art. 5. - 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. 6 - Les augmentations ou diminutions des salaires sont appliquées le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'indice des prix à la consommation donnant lieu à une modification des salaires a été atteint.

Art. 7 - Les salaires horaires en euro sont exprimés jusqu'à la quatrième décimale; l'arrondi éventuel du produit de la multiplication prévue à l'article 4 sera opéré conformément à l'arrondi mathématique, comme suit:

- si la cinquième décimale est inférieure à cinq, elle sera négligée;
- si la cinquième décimale est égale ou supérieure à cinq, la quatrième décimale sera augmentée d'une unité;
- ensuite, si la quatrième décimale est différente de zéro ou de cinq, le résultat de cet arrondi mathématique sera arrondi au zéro ou au cinq supérieur, c'est-à-dire au demi-millième supérieur.

Exemples

$10,5720 \times 1,02 = 10,78344$ arrondi à 10,7834
et ensuite au demi-millième supérieur, à 10,7835 (40 h.).

$10,6490 \times 1,02 = 10,86198$ arrondi à 10,8620 (40 h.).

La péréquation éventuelle intervient avant l'arrondi.

Exemple d'une péréquation en 39 h. :

$10,86198 \times 40/39 = 11,14049$ arrondi à 11,1405.

Exemple d'une péréquation à 38h30 :

$10,78344 \times 40/38,5 = 11,20357$ arrondi à 11,2036

et ensuite au demi-millième supérieur, à 11,2040.

Art. 8 - La présente CCT remplace celle du 8 février 2006 (numéro d'enregistrement 78955/CO/116), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 9 - La présente CCT produit ses effets le 1^{er} janvier 2014 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 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.

PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

Arrêté royal rendant obligatoire la décision du 5 février 1992 de la Commission paritaire de l'industrie chimique concernant la dérogation au paiement de la rémunération au moins deux fois par mois, prise sur base de l'article 9, alinéa 5, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. (A.R. 07.12.1992, M.B. van 23.12.1992).

Art. 1 - La présente décision s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 2 - La présente décision est prise sur base de l'article 9, alinéa 45, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Elle a pour objectif de permettre une dérogation à l'obligation prévue par l'article 9, alinéa 1er, de ladite loi selon laquelle il faut payer la rémunération à intervalles réguliers et au moins deux fois par mois, à 16 jours d'intervalle au plus.

Art. 3 -

- a) La présente décision accorde, moyennant la condition mentionnée ci-après, l'autorisation de payer le salaire une fois par mois ;
- b) Pour pouvoir bénéficier de l'autorisation visée au a., il convient d'appliquer la procédure suivante :
 - si une convention collective de travail est conclue au sein de l'entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, prévoyant le paiement de la rémunération une fois par mois, le règlement de travail de l'entreprise concernée doit être adapté dans ce sens, conformément à la procédure prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Art. 4 - La présente décision s'applique pendant une durée indéterminée et entre en vigueur le 5 février 1992. Il est demandé aux instances compétentes d'y donner la force obligatoire par arrêté royal.

PRIME POUVOIR D'ACHAT POUR LES ENTREPRISES NON CONVENTIONNEES

CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la prime pouvoir d'achat dans les entreprises non conventionnées

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés 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 2023-2024, par une CCT conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail.

Art. 2 - Prime pouvoir d'achat

Une prime pouvoir d'achat unique supplétive est octroyée sous la forme d'une chèque de consommation dans les entreprises non conventionnées qui ont réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé, comme définie dans l'article 3 de la présente CCT et selon les modalités prévues à l'article 4 de la présente CCT.

Art. 3 - Bénéfice élevé et bénéfice exceptionnellement élevé en 2022

§1er. Les entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé en 2022 sont les entreprises dont le résultat de la somme des codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 des comptes annuels de l'exercice financier 2022 est positif. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 350, selon les modalités dans l'article 4 de la présente CCT.

§2. En revanche, les entreprises qui ont réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 sont les entreprises dont le code 9901 divisé par le total des actifs (= ROA) est au moins égal au double de la moyenne du ROA des 6 dernières années de l'entreprise. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 351, selon les modalités dans l'article 4 de la présente CCT.

§3. Les deux montants du §1er et §2 ne sont pas cumulables.

§4. Pour les entreprises dont l'exercice comptable ne correspond pas avec l'année civile 2022, il s'agit du compte annuel qui se clôture dans l'année civile 2022.

§5. Les entreprises qui, pendant la période du 1/1/2023 au 30/09/2023 inclus, ont ou ont eu le statut « d'entreprise en difficulté » dans le cadre du Régime de chômage avec complément d'entreprise ou « d'entreprise en LCE », sont exclues du champ d'application et ne doivent pas accorder de prime pouvoir d'achat.

§6. Ces définitions de bénéfice n'ont pas de valeur de précédent et ne s'appliquent qu'à cette situation particulière.

Art. 4 - Modalités

§1er. La prime pouvoir d'achat est octroyée au plus tard le 30 septembre 2023.

§2. La prime pouvoir d'achat sera octroyée à tous les travailleurs en service au 1er juin 2023.

La prime pouvoir d'achat sera octroyée au pro rata :

- du régime de travail pendant la période de référence allant du 1/06/2022 au 31/05/2023;
- des prestations effectives et des assimilations selon la CCT sectorielle concernant la prime de fin d'année (CCT du 29 juin 2023 concernant la prime de fin d'année, n°xxxx) pendant la période de référence allant du 1/06/2022 au 31/05/2023.

Des primes déjà explicitement attribuées dans le cadre du prime pouvoir d'achat sous la forme d'une chèque de consommation en 2023 pourront être imputées. L'éventuel solde sera octroyé.

Nonobstant le droit de l'employeur de tenir compte de modalités plus avantageuses pour le calcul de cette prime pouvoir d'achat.

§3. L'octroi de la prime pouvoir d'achat sous forme de chèque de consommation se fait en principe de manière électronique.

Si la prime pouvoir d'achat est octroyée sur papier, la valeur nominale maximum des chèques consommation sera de € 10,00 par chèque consommation.

Conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux et la réglementation ONSS, l'employeur mentionnera les informations nécessaires par rapport à la prime pouvoir d'achat attribuée sur le compte individuel du travailleur et dans sa déclaration ONSS.

La prime pouvoir d'achat ne peut être échangée partiellement ou totalement en espèces.

L'utilisation de la prime pouvoir d'achat électronique ne peut entraîner de frais pour le travailleur. Dans le cas de vol ou de perte, le travailleur est tenu d'en informer à bref délai l'employeur et/ou l'éditeur agréé. Toutes les transactions qui ont été effectuées avant l'information de perte ou vol sont définitives, sans possibilités de recours du travailleur contre l'employeur et/ou l'éditeur agréé.

Art. 5 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée.

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 31 décembre 2023.

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 sera demandée.

CHAPITRE III : TEMPS DE TRAVAIL

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Convention collective de travail du 7 novembre 2001 (Convention enregistrée le 31/11/2001 sous le numéro 59857/CO/116).

MODALITES

Art. 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Par "ouvriers" on entend: les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. - La présente convention collective de travail a pour but la confirmation des modalités appliquées de la réduction du temps de travail, résultant de l'article 8 de la convention collective de travail sectorielle conclue le 24 février 1988, fixant certaines conditions de travail, à 38 heures par semaine en moyenne calculée sur base annuelle avec maintien du revenu salarial brut.

Art. 3. - La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à des régimes équivalents ou plus favorables définis pour une entreprise, un groupe d'entreprises, pour une région ou un sous-secteur déposés ou non au greffe de l'Administration des relations collectives du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Art. 4. - Le sursalaire prévu pour les heures supplémentaires par la loi sur le travail du 16 mars 1971 est appliqué en cas de dépassement de la limite de la durée hebdomadaire du travail fixée à 40 heures, conformément à l'article 29, § 2, premier alinéa de la loi précitée sur le travail.

Art. 5. - Modalités de la réduction du temps de travail:

§1er. La réduction du temps de travail avec maintien du salaire définie à l'article 2 de la présente convention collective de travail peut se faire par jour ou par semaine ainsi que par l'octroi de jours de repos compensatoire. Elle peut aussi se concevoir sur une base annuelle.

Lorsque la réduction intervient par jour, le salaire horaire de base ainsi que les primes liées, pour les prestations de travail, à ce salaire horaire, sont péréquats en proportion de la réduction journalière et la prime de fin d'année est adaptée à due concurrence.

Lorsque la réduction du temps de travail est appliquée par semaine et que le temps non presté n'est pas rémunéré, le salaire horaire de base ainsi que les primes liées, pour les prestations de travail, à ce salaire horaire, sont également péréquats en proportion de la réduction du temps de travail, de même que la prime de fin d'année.

§2. Lorsque la réduction intervient par l'octroi de jours de repos compensatoire, ces jours non travaillés sont rémunérés sur la base de la législation en vigueur pour le paiement des jours fériés.

Le droit aux jours de repos s'acquiert à raison d'un nombre de jours de prestations effectives ou assimilées suivant le tableau ci-après:

- 38 ½ heures: 3 jours de repos compensatoire par an; le droit à 1 jour de repos compensatoire s'acquiert par période de 84 jours de prestations effectives ou assimilées;

- 39 heures: 6 jours de repos compensatoire par an ; le droit à 1 jour de repos compensatoire s'acquiert par période de 42 jours de prestations effectives ou assimilées;
- 39 ½ heures: 9 jours de repos par an ; le droit à 1 jour de repos compensatoire s'acquiert par période de 28 jours de prestations effectives ou assimilées;
- 40 heures: 12 jours de repos compensatoire par an ; le droit à 1 jour de repos compensatoire s'acquiert par période de 21 jours de prestations effectives ou assimilées.

Sauf convention contraire au niveau de l'entreprise, ces jours ne peuvent être ni groupés entre eux, ni accolés avec les vacances annuelles.

§3. Sont assimilés à des prestations effectives:

- les jours de vacances annuelles et les jours fériés légaux;
- les petits chômages, la formation syndicale, le congé-éducation payé et les jours de repos compensatoire eux-mêmes;
- les heures supplémentaires récupérées;

les jours consacrés à l'exercice de missions syndicales extérieures prévus par l'article 17 point "e" de la convention collective de travail du 3 mars 1999 portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers.

§4. Si, de commun accord, les jours de repos compensatoire sont pris de manière collective:

a) les ouvriers qui n'y auraient pas droit faute de prestations suffisantes peuvent convenir avec l'employeur de prendre, ce(s) jour(s)-là, un ou des jours de vacances annuelles légales. Dans l'éventualité contraire, l'employeur s'efforce d'occuper ces ouvriers. Le recours au chômage reste la dernière possibilité et n'est utilisé qu'après que toutes les autres sont épuisées.

b) En cas d'incapacité de travail, les ouvriers gardent le droit à ces jours de repos compensatoire si l'incapacité survient avant le jour de repos compensatoire. Dans ce cas, les ouvriers prennent leur repos compensatoire à leur rentrée. Les ouvriers perdent le droit au repos compensatoire si le premier jour de leur incapacité coïncide avec le jour de la prise du repos compensatoire.

§5. S'ils peuvent être pris librement à la demande des ouvriers, cette libre disposition est conditionnée par les impératifs du service de manière à ne pas perturber l'organisation du travail.

En cas d'incapacité de travail, les ouvriers gardent le droit à ces jours de repos compensatoire si l'incapacité survient avant le jour de repos compensatoire.

Dans ce cas, les ouvriers prennent leur repos compensatoire à leur rentrée.

Les ouvriers perdent le droit au repos compensatoire si le premier jour de leur incapacité coïncide avec le jour de la prise du repos compensatoire.

§6. Les jours de repos compensatoire ne peuvent être reportés d'une année à l'autre que dans les limites suivantes, et pour cause de force majeure seulement: 2 jours de repos compensatoire. Les ouvriers disposent de deux mois pour prendre leurs repos compensatoires.

§7. Ce qui précède ne porte pas préjudice à des modalités équivalentes ou plus favorables qui existent au plan de l'entreprise.

Art. 6. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 11 octobre 2000 fixant les modalités concernant la réduction du temps de travail, enregistrée sous le n° 55972/CO/116.

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.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ ET JOUR LIÉ A L'AGE

CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au congé d'ancienneté et jour lié à l'âge.

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

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

La présente CCT est uniquement d'application pour les entreprises où la durée moyenne du travail s'élève à 38 heures sur base annuelle et pour autant que ces entreprises n'appliquent pas en la matière un régime plus favorable.

Art. 2 - Congé d'ancienneté

Le régime de congé d'ancienneté sont déterminés comme suit:

- 1 jour de congé d'ancienneté aux travailleurs comptant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé d'ancienneté aux travailleurs comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours de congé d'ancienneté aux travailleurs comptant au moins 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 3 jours de congé d'ancienneté par année civile).

Art. 3 - Jour lié à l'âge

1 jour de congé lié à l'âge est octroyé aux travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent prétendre qu'à 2 jours d'ancienneté ou moins (sans que la somme des jours liés à l'âge et d'ancienneté ne puisse dépasser 3).

Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusque fin 2024.

Art. 4 - Assimilation prime de fin d'année

Le(s) jour(s) mentionné(s) à l'article 2 et 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 29 juin 2023, assimilés à du travail effectif dans le cadre de

l'article 8 (assimilations) de cette convention collective de travail.

Art. 5 - Dispositions abrogatoires

La CCT conclue le 21 décembre 2021 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'octroi d'un jour de congé d'ancienneté (rendue obligatoire par AR du 09.10.2022, MB 22.02.2023, n° 172403/CO/116), est intégralement remplacée par la présente CCT.

Art. 6 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délais de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste 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.

TRAVAILLEURS DE NUIT : RÉCUPÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

CCT relative à la récupération des heures supplémentaires par les travailleurs de nuit, conclue le 30 mai 2001 en commission paritaire de l'industrie chimique (A.R. 24/04/2002 ; MB 31/05/2002 ; enregistrée le 26/07/2001 sous le n° 58152/CO/116).

Art. 1er - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.
Par «ouvriers» on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2 - La présente CCT est conclue conformément à l'article 26 bis, § 1, alinéa 4 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 concernant la période de référence durant laquelle les heures supplémentaires récupérables doivent être récupérées par les travailleurs de nuit.

Par "travailleurs de nuit", il faut entendre ceux qui sont habituellement occupés dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 3 - La période de référence d'un trimestre prévue par l'article 26 bis, § 1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail pour la récupération des heures supplémentaires récupérables peut, pour les travailleurs de nuit, être portée à un an maximum moyennant le respect, par l'entreprise concernée, de la procédure suivante.

A. La conclusion d'une CCT se référant à la présente CCT sectorielle. Cette CCT. est envoyée pour dépôt au Greffe de l'Administration des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Une copie de cette CCT est adressée pour information au Président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique qui en informe les signataires de la présente CCT.

B. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise n'ayant pas de délégation syndicale, la procédure suivante peut également être appliquée.

Le projet d'extension de la période de référence pour la récupération des heures supplémentaires récupérables, établi par l'employeur, se réfère à la présente CCT et est communiqué par écrit à chaque travailleur.

Pendant huit jours à partir de cette communication, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre ou ceux-ci peuvent consigner leurs observations.

Passé ce délai, l'employeur adresse le projet et le registre en communication au Président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° 116) qui doit immédiatement lui en accuser réception et transmettre une copie du projet, ainsi que les observations figurant dans le registre, aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

A dater de cet accusé de réception, les organisations représentées à la Commission Paritaire et les travailleurs de l'entreprise disposent d'un délai d'un mois pour transmettre leurs observations au Président de cette Commission Paritaire.

S'il n'a pas été fait d'observations dans le registre susvisé et si, ni les travailleurs, ni les organisations représentées au sein de cette Commission Paritaire n'ont fait parvenir d'observations au Président dans le délai prévu, celui-ci en informe l'employeur dans les huit jours ; l'extension de la période de référence peut ensuite entrer en vigueur.

Si par contre le dossier comporte des observations, le Président communique immédiatement le dossier à la Commission Paritaire et informe l'employeur, dans le même délai de huit jours que celui visé au sixième alinéa, que des observations ont été formulées.

A défaut de la notification prévue au sixième et septième alinéas dans le délai fixé, l'extension de la période de référence entre en vigueur à l'expiration de ce délai.

La Commission Paritaire dispose d'un délai de deux mois à dater de la communication du dossier à la Commission Paritaire pour se prononcer de façon motivée sur le dossier. Sa compétence se limite strictement à vérifier si le projet, qui lui a été transmis, a été établi conformément aux conditions prévues par la présente CCT sectorielle.

Le projet est rejeté dans les deux cas suivants :

- si la majorité des membres présents se prononcent en ce sens ;
- si l'ensemble des membres présents représentant soit les organisations d'employeurs, soit les organisations de travailleurs se prononcent en ce sens.

A défaut d'une telle notification, l'extension précitée de la période de référence entre en vigueur à l'expiration du délai de huit jours qui suivent l'expiration d'un délai de deux mois dans lequel la commission paritaire devrait se prononcer.

Art. 4 - La présente CCT. est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2001.

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.

La présente CCT. sera déposée au greffe de l'Administration des relations collectives de travail

du Ministère de l'Emploi et du Travail et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

CHAUFFEURS - DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS DU DIMANCHE

- Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment l'article 16, alinéas 1er et 3, l'article 19, alinéa 3, 2°, l'article 20, § 2, alinéa 4 et l'article 24, § 1er, 1° et 2°, remplacé par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 et modifié par la loi du 22 janvier 1985;
- Vu l'arrêté royal du 16 septembre 1977 relatif à la durée du travail et au repos du dimanche dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie chimique;
- Vu la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier;
- Vu la demande de la Commission paritaire de l'industrie chimique;
- Vu l'avis n°38.422/1 du Conseil d'Etat donné le 26 mai 2005, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}.- Le présent arrêté s'applique aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique et à leurs employeurs.

DURÉE DU TRAVAIL

Art. 2. - Pour la détermination de la durée du travail des ouvriers occupés à des travaux de transport, ne sont pas considérés comme temps pendant lequel l'ouvrier est à la disposition de l'employeur : le temps de repos, à concurrence de trois fois une demi-heure par jour, et le temps de repas à concurrence d'une demi-heure par jour.

Art. 3. - La durée du travail que presteraient éventuellement, pour le compte de plus d'un employeur, le travailleur occupé à des travaux de transport, sera la somme des heures effectuées. L'employeur demande, par écrit, au travailleur occupé à des travaux de transport le compte du temps de travail accompli pour un autre employeur. Ce travailleur fournit ces informations par écrit.

Art. 4. - La limite quotidienne de la durée du travail des ouvriers qui, en raison de l'éloignement du lieu du travail, ne peuvent pas rejoindre chaque jour leur domicile ou lieu de résidence, est portée à onze heures. Cette dérogation ne concerne toutefois que les ouvriers occupés à des travaux effectués en dehors du siège d'exploitation où ils sont normalement occupés, notamment aux travaux de montage et d'assemblage, à l'exclusion des travaux de transport visés aux articles 2 et 6.

Art. 5. - Les limites fixées à l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peuvent être dépassées pour l'exécution des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail général de production. Sont considérés comme travaux préparatoires ou complémentaires, les travaux qui se rapportent :

- à la préparation des couleurs et des mélanges de gommages, à la coulée des résines;
- à la mise à feu, à la mise en pression et à l'arrêt des chaudières, des générateurs de

- vapeur et des réchauffeurs d'air;
- à la mise en route et à l'arrêt de la force motrice, à la mise à température des machines, au préchauffage des appareils de fabrication;
 - à l'allumage des feux préparatoires aux cuissons des vernis;
 - au remplissage des munitions avec de l'explosif fondu (apport et mise à température);
 - à la préparation des machines continues pour allumettes;
 - à la mise au point, au réglage, au démontage et à l'entretien des machines;
 - à la vidange des réservoirs de résine, ainsi qu'au nettoyage des filtres des réservoirs de peinture; aux tests de laboratoire;
 - au changement et aux essais de moules sur presse.

Art. 6. - La durée du travail des ouvriers occupés à des travaux de transport, de chargement et de déchargement peut dépasser les limites prévues à l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 à condition que durant une période d'un trimestre au maximum, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de quarante heures par semaine.

REPOS DU DIMANCHE

Art. 7. - Le repos compensatoire auquel ont droit les ouvriers occupés au travail le dimanche en vertu de l'article 12 ou de l'article 66, 11° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est octroyé dans les quatre semaines qui suivent ce dimanche.

Art. 8. - La durée du repos compensatoire visé à l'article 7 est équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche.

Art. 9. - Les employeurs qui occupent des ouvriers par équipes successives sont autorisés à prolonger le travail de l'équipe de nuit jusqu'au dimanche à 6 heures.

Art. 10. - L'arrêté royal du 16 septembre 1977 relatif à la durée du travail et au repos du dimanche dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie chimique, est abrogé.

Art. 11. - Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 12. - Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Châteauneuf-de-Grasse, le 24 août 2005.

ALBERT

Par le Roi :

Pour la Ministre de l'Emploi, absente :

Le Ministre du Budget et des Entreprises publiques,
J. VANDE LANOTTE

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

CCT du 13 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au crédit-temps avec motif

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés 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, §1^{er}, 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 1/5^{ème} pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.

Art 3 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2023 et prend fin le 30 juin 2025.

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.

CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE 2023-2025 - DROIT AUX ALLOCATIONS D'INTERRUPTION

CCT du 13 juin 2023 relative au droit aux allocations d'interruption pour le crédit-temps fin de carrière, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par "travailleurs", il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - En application de la convention collective n° 170 du Conseil National du Travail, l'âge relative à l'accès de droit aux allocations d'interruption, est porté :

- à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1^{er} 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°156 du Conseil National du Travail.

Art. 3 - Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément à l'article 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.

Art. 4 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 30 juin 2025.

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.

COMMENTAIRE PARITAIRE

Le droit aux allocations pour les emplois de fin de carrière sera également réglé par une CCT conclue le 2 décembre 2021 pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023. Le droit aux allocations sera automatiquement prolongé par le secteur après 30 juin 2023, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EMPLOIS FIN DE CARRIERE 1/5

CCT du 29 juin 2023 relative à l'indemnité complémentaire emplois fin de carrière 1/5, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par "travailleurs", il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Indemnité complémentaire

À partir du 1^{er} juillet 2023, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5ème avec allocations de l'ONEM recevra une indemnité complémentaire mensuelle de € 40 (coût

employeur all-in) à charge de l'employeur, si le travailleur répond aux conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 60 ans ;
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusque fin 2024.

Il s'agit d'un régime supplétif, des dispositions plus favorables au sein des entreprises restent inchangées.

Art. 3 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 31 décembre 2024.

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.

CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE SANS ALLOCATIONS

CCT du 2 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au emplois de fin de carrière sans allocations.

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - 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 à cette diminution ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Art. 3 - Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément à l'article 9 de la CCT n°103 du Conseil National du Travail, 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.

Art. 4 - Durée

La présente cct est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

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 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.

PETIT CHÔMAGE

CCT du 13 septembre 1978, conclue au sein de la commission paritaire nationale de l'industrie chimique (A.R. du 8.2.79, M.B. 12.4.79). Cette coordination officieuse tient compte de l'A.R. du 28.8.63 (M.B. 11.9.63), modifié par les A.R. du 9.7.70 (M.B. 14.7.70), 22.7.70 (M.B. 18.9.70), 18.11.75 (M.B. 15.1.76), 16.1.78 (M.B. 11.2.78), 12.8.81 (M.B. 1.9.81) du 8.6.84 (M.B. 16.6.84), du 27.2.89 (M.B. 14.3.89) et deux A.R. du 7.2.91 (M.B. 15 et 16.2.91).

Deux arrêtés royaux ont introduit des dispositions nouvelles en ce qui concerne d'une part l'assimilation des arrière-grands-parents et des arrière-petits-enfants (A.R. 22.3.99, M.B. 2.4.99), et d'autre part l'assimilation du cohabitant légal au conjoint du travailleur (A.R. 9.1.2000, M.B. 2.2.2000 - voir remarques, 7°).

Art. 1er. - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie chimique.

Par «ouvriers» on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. - A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérées ci-après, les ouvriers visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter de leur travail, avec maintien de leur rémunération normale, pour la durée fixée ci-après :

Marriage du travailleur	3 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.
Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur:	le jour du mariage
Ordination ou entrée au convent d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur:	le jour de la cérémonie

<p>Congé de naissance</p>	<p>15 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1er janvier 2021 et avant le 1er janvier 2023, 20 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1er janvier 2023.</p> <p>Ces jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois mais peuvent, au choix du travailleur, être étalés sur la période de quatre mois à partir de l'accouchement.</p>
<p>Décès du conjoint, d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint</p>	<p>10 jours, payés par l'employeur, dont 3 jours doivent être pris entre le jour du décès et les funérailles et 7 jours dans l'année qui suit le décès.</p>
<p>Décès du père, de la mère, du beau- père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur:</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand- père, de la grand-mère, d'un des petits- enfants, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un des arrière- petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur:</p>	<p>2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand- père, de la grand-mère, d'un des petits- enfants, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un des arrière- petits-enfants d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur:</p>	<p>le jour des funérailles.</p>
<p>Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint:</p>	<p>1 jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.</p>

Participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où cette fête est organisée:	1 jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection:	le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.
Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience:	le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.
Participation à une réunion du conseil de Famille convoqué par le juge de paix:	le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail :	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales:	le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, lors de l'élection du Parlement européen (A.R. 8.6.84):	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales:	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Congé adoption	Droit individuel à 6 semaines sans égard à l'âge (3 jours de travail payés par l'employeur). Le congé d'adoption de maximum six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble : 1. d'une semaine à partir du 1er janvier 2019; 2. de deux semaines à partir du 1er janvier 2021; 3. de trois semaines à partir du 1er janvier 2023; 4. de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025; 5. de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.
Comparution du travailleur devant le Conseil de Milice ou la Revue militaire:	1 jour

[A.R. du 12.8.81 : Les travailleurs à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pendant les jours et périodes visés (dans la liste d'événements énumérés ci-dessus) correspondant aux jours et périodes pendant lesquels ils auraient normalement travaillé. Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites que celles définies ci-dessus.]

Art. 3. - La présente CCT remplace celle du 4 mai 1977, conclue au sein de La Commission paritaire nationale de l'industrie chimique, concernant les petits chômages, rendue obligatoire par A.R. du 21 février 1978, M.B. du 10 juin 1978.

Art. 4. - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 13 septembre 1978.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire nationale 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.

REMARQUES

- 1) Les jours d'absence au travail pour les événements mentionnés plus avant ne seront rémunérés que si l'ouvrier(e), sans ces événements, eût été présenté(e) au travail.
- 2) Sauf en cas de force majeure, le travailleur ne bénéficiera du paiement du salaire pour les jours d'absence prévus qu'à la condition qu'il en ait prévenu son employeur dans des délais raisonnables.
- 3) La preuve de l'événement motivant l'absence doit être apportée par l'intéressé(e) et ressortir d'un document officiel.
- 4) L'allocation dont question au 1° ci-dessus ne sera accordée que si l'intéressé(e) a effectivement utilisé les journées d'absence aux fins normales prévues par l'arrêté royal et les conventions paritaires.
- 5) L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé en ce qui concerne les événements cités aux nos 2, 3, 5, 8 et 9.
Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière-grand-mère du travailleur pour ce qui concerne les événements cités aux n° 6 et 7.
- 6) Les cas d'assimilation de parenté, autres que ceux prévus au 5° ci-dessus, seront soumis à la direction de

l'entreprise.

- 7) Les cohabitants légaux : L'A.R. du 28.8.63 précité a également été modifié par l'A.R. du 8 janvier 2000 (M.B. du 2 février 2000). Depuis le 1er janvier 2000, date de l'entrée en vigueur de la loi du 23 novembre 1998 instaurant la cohabitation légale, et pour tous les cas déjà existants d'absence avec maintien de la rémunération à l'occasion d'événements familiaux survenant dans la famille du conjoint du travailleur, « la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur ».

PETIT CHÔMAGE - COHABITATION LEGALE

CCT du 21 décembre 2021 concernant le petit chômage en cas de cohabitation légale.

Art. 1 - Champs d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Petit chômage en cas de cohabitation légale

La disposition suivante est insérée dans la CCT du 13 septembre 1978, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie chimique (n° 5663/CO/116 , AR du 08.02.1979, MB 12.04.1979) :

Cohabitation légale : trois jours ouvrables consécutifs (le samedi ou tout jour ordinaire d'inactivité est considéré comme un jour ouvrable) à choisir par le travailleur au cours de la semaine où l'événement a lieu ou au cours de la semaine suivante. En cas de mariage des parties dans les 10 ans suivant la déclaration de cohabitation légale, ces jours seront imputés sur les jours de petit chômage pour le mariage. Lors d'un nouvel acte de cohabitation légale, le droit à ces 3 jours ouvrables consécutifs de petit chômage ne sera accordé que lorsque 10 ans se sont écoulés depuis le précédent acte de cohabitation légale.

Art. 3 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} décembre 2021.

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.

HUMANISATION DU TRAVAIL

CCT du 19 septembre 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique 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 7 de la CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2023-2024 (n° 181442 /CO/116).

Art. 2 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés 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, en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes 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 ait 10 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes; pendant 3 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 3 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes ;
- À condition que le travailleur ait 20 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes ; pendant 5 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 5 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes ;
- À condition que le travailleur ait 30 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes ; pendant 7 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 7 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes.

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

Art. 4 - 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 indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

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 : LE FONDS DÉMOGRAPHIE

CRÉATION D'UN FONDS DÉMOGRAPHIE

CCT du 20 avril 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique créant 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 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^{er} - La présente convention 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 aux ouvriers

se trouvent dans le champ d'application de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « ouvriers », il est entendu les travailleurs tant masculins que féminins.

Art. 3. - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

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

FINANCEMENT DE PLANS DÉMOGRAPHIE

Convention collective de travail du 20 avril 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire 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

Art. 1^{er}. - Pour l'application de la présente CCT, on entend par :

- Fonds démographie: Fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie constitué par la convention collective de travail du 20 avril 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimiques relative à l'institution d'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 ou industrie chimique 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 ou industrie chimique
- CP : Commission Paritaire 116

Champ d'application

Art. 2. - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

But

Art. 3.

§1er. La présente CCT est conclue en exécution de l'article 8 de la CCT du 17 juin 2015 conclue au sein de la Commission Paritaire 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 au sein de l'entreprise 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.

LE PLAN DÉMOGRAPHIE

Contenu

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

§1. le plan démographie mentionne explicitement qu'il est conclu en exécution de la présente CCT

§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.

§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. 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.

§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.

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

Financement de plans démographie par le Fonds démographie

Art. 5. - Le Fonds démographie statue sur l'octroi du financement d'un plan démographie.

Art. 6. - Le financement du plan démographie est, de maximum, égal à 0,15% des rémunérations brutes brute de l'année calendrier précédant l'année d'introduction du plan démographie de l'entreprise qui a introduit le plan démographie.

Art. 7. - S'il constate des réserves financières au sein du Fonds démographie, et ce après la clôture des comptes annuels, 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.

Art. 8. - Pour la période courant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2019 inclus, le

financement d'un plan démographie peut atteindre jusqu'à 0,30% maximum des rémunérations brutes de l'année calendrier précédant l'année calendrier d'introduction du plan démographie de l'entreprise 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 rapporte 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 risques et des employés dans l'industrie chimique.

Art. 9. - Pour les PME, des accords particuliers seront établis au sujet du financement au plus tard le 30 juin 2016 au sein du comité de gestion du Fonds démographie.
Ces accords feront partie intégrante de la présente CCT.

Art. 10. - Le financement ne peut cependant jamais dépasser le coût réel du plan démographie introduit et approuvé.

Art. 11. - Les mesures d'un plan démographie peuvent être financées pendant maximum 4 ans.

Art. 12. - Le comité de gestion du Fonds démographie développe la procédure concrète pour l'introduction d'un plan démographie à financer pour le 30 juin 2016 au plus tard.

Cette procédure fera intégralement partie de la présente CCT.

Cotisation et perception

Art. 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.

Art. 14. - Le montant des cotisations est fixé à 0,15% des rémunérations brutes des ouvriers 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 financiers perçus au Fonds démographie.

Durée

Art. 15. - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2016.

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 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 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

SÉCURITÉ D'EMPLOI

CCT du 16 septembre 2015 relative à la sécurité d'emploi conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique

Art. 1er - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie chimique.

Par «ouvriers» on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. - Les entreprises mettent tout en œuvre en vue d'éviter des licenciements pour raisons économiques. Si des difficultés surviennent en la matière, il est préalablement instauré un régime de chômage partiel, si possible par roulement.

Au cas où des licenciements pour des raisons économiques s'avèreraient cependant 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 pour les ouvriers de ces licenciements, 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 CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la CCT du 7 mai 2003 (n° 66820/CO/116000, AR 9 octobre 2003; MB 19.11.2003), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et entre en vigueur le 17 juin 2015.

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.

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.

CONTRATS À DUREE DÉTERMINÉE SUCCESSIFS

CCT relative aux contrats de travail à durée déterminée successifs, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique le 12 juillet 2007 (AR 01/07/2008 - MB 24/07/2008, déposée sous le n° 85017/CO/116)

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie chimique.

Par «ouvriers» on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. – La présente CCT est conclue conformément à l'article 16 de l'accord national 2007-2008 pour ouvriers de l'industrie chimique, conclu le 14 mars 2007 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 3. - Si un ouvrier, 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.

La règle précitée s'applique aux contrats de travail à durée indéterminée conclus après le 14 mars 2007 en ce qui concerne la conclusion d'une nouvelle période d'essai.

La règle précitée s'applique aux contrats de travail à durée indéterminée conclus à partir du 1er janvier 2007 en ce qui concerne le maintien de l'ancienneté..

VALIDITÉ ET PRÉAVIS

Art. 4. - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2007, à l'exception de l'article 3, 2ième alinéa qui entre en vigueur le 14 mars 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 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.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

EMBAUCHE D'INTÉRIMAIRES

CCT relative à l'embauche d'intérimaires et aux conséquences sur la période d'essai, conclue le 27 mai 2009 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (déposée sous le n° 93617/CO/116)

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. – La présente CCT est conclue en exécution de l'article 15 de la CCT relative à l'Accord National 2009-2010 pour ouvriers de l'industrie chimique, conclue le 1er avril 2009 au sein de la Commission Paritaire 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 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.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au travail intérimaire et à l'utilisation des contrats journaliers

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique. 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 - Au cas où un travailleur intérimaire est engagé par contrat de travail chez le même utilisateur à partir du 1^{er} juillet 2023, 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 24 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 18 mois.

Art. 4 - La CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au travail intérimaire (n° 172404/CO/116, AR 9/10/2022, MB 22/02/2023) est

intégralement remplacée par la présente CCT, à partir du 1^{er} juillet 2023.

Art. 5 - Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

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.

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 VI : SÉCURITÉ D'EXISTENCE

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la sécurité d'existence

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

L'article 4 de la présente CCT est uniquement applicable aux travailleurs pour lesquels une extension et/ou augmentation des montants mentionnés à l'article 2 ne mène pas à l'application des cotisations capitatives telles que prévues aux articles 119 et 120 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage partiel

Les travailleurs qui ont au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont mis en chômage partiel pour des raisons économiques ou techniques ou en cas de chômage partiel résultant de force majeure dans le chef de l'entreprise ont droit, à charge de leur employeur et pendant une période de maximum soixante jours par an à une indemnité complémentaire de chômage fixée à :

- à partir du 1^{er} juillet 2023 : € 12,50 par jour de chômage partiel;
- à partir du 1^{er} juillet 2024 : € 13,50 par jour de chômage partiel.

Art. 3 - Indemnités en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle

Les travailleurs licenciés par leur employeur pour des motifs économiques, techniques ou de nature structurelle, ont droit, à charge de leur employeur, à une indemnité dont le montant est fixé comme suit:

- € 70 après 1 an de service;

- € 140 après 2 ans de service;
- € 200 après 5 ans de service, augmenté d'un montant de € 20 par année de service au-delà de 5 ans.

Art. 4 - Indemnités complémentaires de chômage en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle

Sans préjudice de l'indemnité en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle, définie par l'article 3 susmentionné, une réglementation particulière des indemnités complémentaires de chômage a été prévue selon le schéma ci-dessous pour les travailleurs en cas de licenciement pour raisons économiques ou techniques ou de nature structurelle.

Les travailleurs qui comptent de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise reçoivent le montant journalier de l'indemnité complémentaire de chômage prévu à l'article 2 pour les 26 premiers jours de chômage effectif prouvés, période qui débute à l'expiration du délai de préavis ou à l'expiration de la période couverte par l'indemnité de préavis.

Les travailleurs qui comptent de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise reçoivent le montant journalier de l'indemnité complémentaire de chômage prévu à l'article 2 pour les 52 premiers jours de chômage effectif prouvés.

Pour les travailleurs qui comptent de 15 à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la période précitée couvre les 78 premiers jours de chômage effectif prouvés.

Pour les travailleurs qui comptent 20 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, la période précitée, couvre les 104 premiers jours de chômage effectif prouvés.

Le droit à cette indemnité complémentaire est, en cas de reprise du travail, maintenu. Les régimes plus favorables existant dans les entreprises demeurent d'application.

Art. 5 - Les régimes plus favorables pour les travailleurs existant dans les entreprises demeurent d'application.

Art. 6 - Dispositions abrogatoires

La CCT du 23 novembre 2021 relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° d'enregistrement: 169187/CO/116 ; AR du 30.07.2022 ; MB du 12.12.2022) est intégralement remplacée par la présente CCT.

Art. 7 - Durée

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023. 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.

CHAPITRE VII : TRANSPORT

INTERVENTION PATRONALE

CCT du 18/01/2022 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

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 1^{er} février 2022, conformément aux dispositions des articles 3 jusqu'à 6 de la présente CCT.

Art. 3 - Intervention des employeurs

§ 1. 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, sur base du tableau des montants forfaitaires repris dans l'article 3 de la convention collective de travail 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 selon les modalités fixées à l'article 4 de la convention collective de travail 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, selon les modalités fixées aux articles 5 et 6 de la convention collective de travail 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, selon les modalités fixées à l'article 7 de la convention collective de travail n° 19/9 conclue au Conseil National du Travail.

Art. 4 - En ce qui concerne l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, l'intervention de l'employeur reste liée à la grille antérieure (fixée en exécution 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 adaptées au 1^{er} février de chaque année (année N+1) aux nouveaux 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 adaptées, 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 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 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 5, 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 au moins mensuellement.

Art. 9 - 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 - Outre l'intervention dans le coût de l'abonnement de train comme prévu par la présente CCT, l'employeur intervient, à partir du 1^{er} février 2022, dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de €10 par mois (coût employeur), sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement.

Art. 11 - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} février 2022.

La présente CCT remplace la CCT du 19 janvier 2021, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° d'enregistrement: 163521/CO/116).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste 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 sera demandée.

GRILLE DE REMBOURSEMENT

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.



L'intervention de
l'employeur lors de l'

REMBOURSEMENT FRAIS DE PARKING SNCB

CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au remboursement des frais de parking SNCB

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Remboursement des frais de parking SNCB

L'article 10 de la CCT du 17 janvier 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° 178045/CO/116, KB 7/06/2023) est remplacé intégralement comme suit :

« Outre l'intervention dans le coût de l'abonnement de train prévu par la présente CCT, l'employeur intervient à partir du 1^{er} juillet 2023 dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de € 25 par mois (coût employeur), sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement, sans dépasser le coût réel.

Art. 3 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 31 janvier 2024.

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 VIII : RCC ET PENSION COMPLÉMENTAIRE

MODE DE CALCUL

CCT conclue le 7 mai 2003, au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie Chimique, relative au calcul de l'indemnité complémentaire à payer aux ouvriers par l'employeur en cas de prépension conventionnelle à temps plein ou à mi-temps (CCT n°17 et n° 55 du CNT). (AR 01/10/2003 - MB 19/11/2003, déposée sous le n° 66592/CO/116).

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er. - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la commission paritaire de l'industrie chimique.

Par «ouvriers», on entend les ouvriers et les ouvrières.

BUT

Art. 2. – La présente CCT a pour but de fixer certaines modalités pour le calcul du salaire net de référence servant à la fixation de :

- a) l'indemnité complémentaire résultant de la CCT d'entreprise ou de l'acte d'adhésion des entreprises visées à l'article 1 de la présente CCT, concernant la prépension conventionnelle à temps plein, conclus conformément aux dispositions de l'Arrêté royal du 7 décembre 1992 (M.B. 11 décembre 1992) concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle
- b) l'indemnité complémentaire résultant de la CCT d'entreprise ou de l'acte d'adhésion des entreprises visées à l'article 1 de la présente CCT, concernant la prépension conventionnelle à mi-temps, conclus conformément aux dispositions de l'Arrêté royal du 30 juillet 1994 (M.B. 10 août 1994), modifié par l'Arrêté royal du 3 avril 1997 (M.B. 13 mai 1997).

CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION NETTE DE RÉFÉRENCE

Art. 3. – Pour le calcul de la rémunération nette de référence déterminant l'indemnité complémentaire résultant des dispositions des CCT d'entreprises ou des actes d'adhésion mentionnés à l'article 2 de la présente CCT, la cotisation personnelle des ouvriers à la sécurité sociale sera, à partir du 1er janvier 2004, calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute, définie conformément aux dispositions des CCT d'entreprises ou des actes d'adhésion précités.

VALIDITÉ ET PRÉAVIS

Art. 4. - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2004.

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.

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

DES SYSTEMES RCC

CCT du 21 décembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd 35 ans, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de 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 - Introduction régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs à partir de 60 ans moyennant 35 ans de carrière professionnelle

§1^{er}. En application de la CCT n° 143 du Conseil National du Travail, le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd est introduit du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024 :

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 60 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2024 et à la fin de leur contrat de travail ;
3. satisfont aux conditions de carrière professionnelle à la fin de leur contrat de travail, conformément à l'article 3, §3 (= 35 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
4. satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.

Art. 3 - Durée

§1^{er}. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et prend fin le 31 décembre 2024.

§2. 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.

Commentaire Paritaire

Les régimes de RCC prévus dans cette CCT seront automatiquement prolongés par le secteur après le 31 décembre 2024, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

CCT du 13 juin 2023 relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise métier lourd 33 ans, longue carrière et RCC raisons médicales conclue au sein de la Commission Paritaire de 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 - Introduction d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour

- les travailleurs à partir de 60 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle.
- les travailleurs à partir de 60 ans moyennant une carrière de 40 années.
- les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière.

§1^{er}. En application des CCT n° 165, 166 et 167 du Conseil National du Travail, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes sont introduits du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant une carrière de 40 ans ;
- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 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 ;
- Régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière.

§1^{er}. En application des CCT n° 165, 166 et 167 du Conseil National du Travail, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes sont introduits du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant une carrière de 40 ans ;
- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 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 ;
- Régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 :

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 60 ans ou plus (58 pour le RCC médical), au plus tard le 30 juin 2025 et à la fin de leur contrat de travail ;
3. satisfont aux conditions de carrière professionnelle à la fin de leur contrat de travail, conformément à l'article 3, §1^{er} (= 33 ans de carrière professionnelle), §6 (= 35 ans de carrière professionnelle), §7 (= 40 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
4. Pour l'application du régime d'RCC à partir de 60 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd, les travailleurs concernés

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.

5. satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.

Art. 3 - Procédure d'adhésion pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans, moyennant 33 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd.

La procédure d'adhésion pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans, moyennant 33 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd 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. 4 - Durée

§1^{er}. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 30 juin 2025.

§2. 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.

Commentaire paritaire

Les régimes de RCC prévus dans cette CCT seront automatiquement prolongés par le secteur après le 30 juin 2025, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

Annexe à la CCT du 13 juin 2023, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant 33 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd.

Modèle d'acte d'adhésion conformément à l'article 3 de la présente CCT sectorielle.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 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 1^{er} 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, §1^{er} de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ayant également au moins 5 ans (éventuellement portée à un maximum de 20 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 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 1^{er} 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, §1^{er} de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, conclue le 21 décembre 2021 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 21 décembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et couvrant la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023.

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 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 pour employés de l'industrie chimique, qui en informe les signataires de la présente CCT sectorielle.

INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

CCT du 21 décembre 2021 relative au complément d'entreprise en cas de régimes de chômage avec complément d'entreprise conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Art. 1 - Objet

La présente CCT a pour objet d'introduire les régimes d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, 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 - Pour les travailleurs visés dans 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. 4 - 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. 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. 5 - Passage d'un crédit-temps à un régime RCC

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 de travail 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 au sein de l'entreprise.

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

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 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et prend fin le 31 décembre 2024.

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.

Commentaire Paritaire

Le régime prévu dans cette CCT sera automatiquement prolongé par le secteur après le 31 décembre 2024, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

DISPENSE DE DISPONIBILITE ADAPTEE

CCT du 13 juin 2023 relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2024 conclue au sein de la Commission Paritaire de 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 - Dispense de disponibilité adaptée

Le secteur exécute la CCT n° 168 du Conseil National du Travail déterminant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} janvier 2025.

Art. 3 - Durée

§1. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 31 décembre 2024.

§2. 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.

Commentaire paritaire concernant cette CCT

La dispense de disponibilité adaptée sera automatiquement prolongée par le secteur après le 31 décembre 2024, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

CCT du 13 juin 2023 relative à la dispense de disponibilité adaptée pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026 conclue au sein de la Commission Paritaire de 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 - Dispense de disponibilité adaptée

Le secteur exécute la CCT n° 169 du Conseil National du Travail déterminant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} juillet 2025.

Art. 3 - Durée

§1. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2026.

§2. 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.

Commentaire paritaire concernant cette CCT

La dispense de disponibilité adaptée sera automatiquement prolongée par le secteur après le 31 décembre 2026, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

LA PENSION COMPLÉMENTAIRE

- 1. Convention collective de travail du 5 août 2010 instituant un Fonds de sécurité d'existence pour le régime sectoriel de pension des ouvriers de l'industrie chimique et fixant ses statuts rendue obligatoire par l'AR du 21/02/2011 (MB 22/03/2011). (n° d'enregistrement 101253/CO/116).**

Art. 1 - En application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire 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 ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique.
Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

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 de l'industrie chimique, qui en transmet une copie à chacune des parties signataires.

ANNEXE - STATUTS

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 ouvriers de l'industrie chimique et fixant ses statuts.

Chapitre I - Dénomination et siège social

Art. 1^{er} - À 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 ouvriers de l'industrie chimique », appelé ci-après « le fonds ».

Art. 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

Art. 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 ouvriers 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.

Art. 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.

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

Chapitre III - Durée

Art. 5 - Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

Chapitre IV - Avantages

Art. 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 ouvriers de

l'industrie chimique.

Chapitre V - Financement

Art. 7 - Le montant des cotisations, les employeurs qui doivent s'acquitter de ces cotisations et les ouvriers à qui elles s'appliquent, sont fixés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

A partir du 1^{er} janvier 2011, en ce qui concerne les cotisations, les employeurs qui doivent s'acquitter de ces cotisations et les ouvriers 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 ouvriers de l'industrie chimique.

Art. 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

Art. 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.

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 de l'industrie chimique.

La moitié des membres sont désignés par et parmi les membres de la Commission Paritaire 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 ouvriers.

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.

Art. 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. 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. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

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

Chapitre VII - Comptes

Art. 17 - L'exercice comptable débute le 1^{er} janvier de chaque année et se clôture le 31 décembre de la même année.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 20 - Les comptes annuels, ainsi que les rapports écrits susmentionnés, doivent être soumis pour approbation à la Commission Paritaire de l'industrie chimique au plus tard au cours du deuxième trimestre de l'année suivante.

Chapitre VIII - Dissolution et liquidation

Art. 21 - Le fonds peut être dissous en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

La Commission Paritaire de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, fixe leurs compétences et rémunérations et décide de l'affectation des biens et valeurs du fonds.

2. CCT du 21 mars 2018 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique.

Art. 1 - Définitions

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

- 1) 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.
- 2) Ouvriers: les ouvriers et les ouvrières des Employeurs ressortissant à la Commission paritaire n° 116 pour les ouvriers de l'industrie chimique. Ci-après dénommé(s): «le(s) travailleurs ». Par « travailleurs» sont visés les travailleurs masculins et féminins.
- 3) CCT: convention collective de travail
- 4) CCT du 5 août 2010: la CCT du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 101254/CO/116), modifiée par la CCT 10 novembre 2011 (numéro d'enregistrement 107053/CO/116), par la CCT du 18 avril 2012 (numéro d'enregistrement 109442/CO/116) et par la CCT du 17 février 2016 (numéro d'enregistrement 132744/CO/116).
- 5) CCT du 16 mars 2016: la CCT du 16 mars 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 133528/CO/116).
- 6) FSE : le Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique, dont le siège sociale est à 1030 Bruxelles, boulevard Auguste Reyers, 80, 2e étage.
- 7) BCSS: Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.
- 8) Entreprise: entité juridique.
- 9) Régime de pension d'entreprise: le régime de pension complémentaire applicable au niveau de l'entreprise à l'Employeur.
- 10) CP: la Commission paritaire n.116 pour l'industrie chimique.
- 11) 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).
- 12) ONSS: Office National de Sécurité Sociale.
- 13) 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.
- 14) 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.

Art. 2 - Champ d'application

2.1. La présente CCT s'applique aux Employeurs et aux Ouvriers, à l'exception des Employeurs et Ouvriers 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 16 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 2016 comme filiale (commune) ou issus de restructurations,

fusions, scissions ou reprises, et dont une partie ou une entreprise sœur, déjà 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 que tous les travailleurs qui sont visés par le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel sont soumis à un ou à plusieurs Régimes de pension d'entreprise qui sont équivalents ou meilleurs que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel (la sol-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 977,51 fois le salaire horaire.

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 complémentaire d'entreprise à 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 à 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 la présente CCT, conformément à 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.

Art. 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 email (info@fsechimie.be).

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.

Art. 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, à 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 août 2010 ou de la CCT du 16 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, calculés à partir du moment où les primes devaient être payées.

4.3 Le FSE peut, 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 à laquelle il n'était plus satisfait à la condition d'équivalence (voir article 4.2. pour les conséquences par rapport au passé).

Art. 5 - Objectif

5.1 La présente CCT est conclue en exécution des articles 6 et 7 de la CCT conclue le 17 juin 2015 au sein de la CP relative à l'Accord National 2015-2016 (dont le numéro d'enregistrement est 128208/CO/116). Les Parties reconnaissent que cette CCT contient une exécution correcte et complète des articles 6 et 7 de la CCT du 17 juin 2015.

5.2 Les droits à la pension complémentaire sont déterminés conformément au Règlement 2018.

Art. 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.

Art. 7 - L'organisateur

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

Art. 8 - Assurance de groupe et Organisme de pension

Le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel est exécuté via une assurance de groupe qui a été souscrite par l'organisateur.

Art. 9 - L'allocation de pension

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

Art. 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. La cotisation s'élève:

La cotisation s'élève 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.

Art. 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.

Art. 12 - Durée et modalités de résiliation de la CCT

La présente CCT entre en vigueur le 1 janvier 2018 et remplace intégralement, à partir du 1 janvier 2018, la CCT du 16 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 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.

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.

Annexes faisant intégralement partie de cette CCT:

- 1) Règlement 2018 du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel de l'industrie chimique ;
- 2) Modèle de Déclaration et d'Attestation hors champ d'application, telles que visées à l'article 3.1. et 3.2. de cette CCT ;
- 3) Note technique. « Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension complémentaire d'entreprise à la pension complémentaire sectorielle de la chimie ? »



CCT du 21 mars 2018
relative au régime de

CHAPITRE IX : SURVEILLANCE MEDICALE

CCT du 15 février 2022 relative à la surveillance post-occupation, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par "travailleurs", il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - §1. L'ex-employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui, au cours des cinq années précédant la fin de leur carrière chez l'employeur, ont fait l'objet d'une surveillance de santé périodique obligatoire pour les fonctions à risques liées à des activités impliquant des agents physiques, chimiques ou biologiques, puissent continuer à bénéficier d'une surveillance de leur état de santé par les services de médecine du travail après la fin de leur carrière chez l'employeur.

§2. Cette surveillance est laissée à la discrétion de l'ex-travailleur. L'ex-travailleur a le droit de prendre un rendez-vous annuel avec les services de la médecine du travail :

- En cas de RCC : pendant la durée du RCC et jusqu'à 5 ans après la pension
- En cas de pension : jusqu'à 5 ans après la pension
- Jusqu'à 5 ans après le licenciement en cas d'autres licenciements, à l'exception de licenciement pour motif grave.

§3. Le travailleur est informé de cette possibilité lors de l'entretien de fin de carrière (voir art. 3).

§4. Cet examen sera identique à l'examen périodique pendant la carrière. S'il s'avère impossible de procéder à un examen identique, l'ex-travailleur conserve en tous les cas le droit à une surveillance continue permettant une évaluation de son état de santé, vu les fonctions à risques antérieures liées à des activités impliquant des agents physiques, chimiques ou biologiques.

§5. Les frais relatifs à cet examen sont à charge de l'ex-employeur.

§6. Le service de la médecine du travail transmet les résultats de l'examen au médecin généraliste de l'ex-travailleur (avec son accord) afin qu'ils soient inclus dans son dossier médical global.

Art. 3 - Un entretien avec le médecin du travail lors du départ de l'entreprise est proposé, dans lequel, à la demande du travailleur, le médecin généraliste peut être impliqué afin de favoriser le transfert actif du dossier médical et dans lequel les parties sont informées de la surveillance post-occupation susmentionnée.

Art. 4 - Lors du passage d'une fonction soumise à la surveillance de santé périodique obligatoire susmentionnée à une fonction qui n'y est pas soumise et moyennant l'accord du travailleur, la surveillance de santé est poursuivie et ce durant maximum 5 ans.

Art. 5 - Dispositions

Ces dispositions sont d'application aux travailleurs qui ont au moins 5 ans d'ancienneté chez

l'employeur, qui ont fait l'objet d'une surveillance de santé périodique obligatoire au cours des 5 années et qui quittent l'entreprise ou accèdent à une fonction sans surveillance de santé périodique obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2022.

Art. 6 - Durée

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022. 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.

CHAPITRE X : STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

STATUT DES DS

CCT portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique le 12 février 2008 (AR 27/10/2008 - MB 04/03/2009 déposée sous le N° 87319/CO/116).

I. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er} - La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégations syndicales des ouvriers dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Elle engage les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la commission paritaire précitée.

Par « ouvriers » sont visées également les « ouvrières ».

II. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Art. 2 - Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- les ouvriers reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;
- les employeurs respectent la dignité des ouvriers et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Art. 3 - La Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie asbl s'engage à recommander à ses affiliés de n'exercer aucune pression sur les ouvriers pour les empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs affiliés d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 4. - Les organisations signataires s'engagent :

- à inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation, qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- à veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 5 - Les organisations de travailleurs signataires s'engagent :

- à se mettre d'accord entre elles sur le plan des entreprises, pour la désignation ou l'élection dans les entreprises d'une délégation syndicale, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et qui revient à chaque organisation représentative en raison de sa représentativité;
- à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Art. 6 - Les employeurs reconnaissent que les ouvriers de l'entreprise sont représentés auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les ouvriers affiliés à une des organisations de travailleurs signataires.

Il y a lieu d'entendre par "entreprise" l'unité technique d'exploitation.

III. INSTITUTION ET COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Art. 7

a) Une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs, signataires de la présente convention collective de travail, après s'être consultées conformément à l'article 5, en font la demande au chef d'entreprise.

b) La délégation syndicale est composée de délégués effectifs.

Dans la composition de la délégation syndicale, il est tenu compte des divers groupes du personnel ouvrier.

Des délégués suppléants sont désignés ou élus sans que leur nombre ne puisse excéder le nombre de membres effectifs. Les délégués syndicaux suppléants ne peuvent remplacer les délégués effectifs qu'en cas d'absence.

La délégation syndicale se compose au maximum du nombre de membres effectifs suivant :

- | | |
|---|---|
| 2 | si l'entreprise occupe de 30 à 50 ouvriers; |
| 3 | si l'entreprise occupe de 51 à 99 ouvriers; |
| 4 | si l'entreprise occupe de 100 à 249 ouvriers; |
| 5 | si l'entreprise occupe de 250 à 499 ouvriers; |
| 6 | si l'entreprise occupe de 500 à 749 ouvriers; |

- 7 si l'entreprise occupe de 750 à 999 ouvriers;
- 8 si l'entreprise occupe de 1.000 à 1.499 ouvriers;
- 9 si l'entreprise occupe de 1.500 à 1.999 ouvriers;
- 10 si l'entreprise occupe de 2.000 à 2.499 ouvriers;
- 11 si l'entreprise occupe de 2.500 à 3.499 ouvriers;
- 12 si l'entreprise occupe de 3.500 à 4.499 ouvriers;
- 13 si l'entreprise occupe de 4.500 à 5.499 ouvriers;
- 14 si l'entreprise occupe de 5.500 à 6.499 ouvriers;
- 15 si l'entreprise occupe 6.500 ouvriers et plus.

c) Dans les entreprises occupant au moins 30 jeunes ouvriers âgés de moins de 19 ans, la délégation syndicale peut comporter un délégué supplémentaire âgé d'au moins 19 ans et au maximum 25 ans, pour les problèmes intéressant cette catégorie d'ouvriers.

d) Dans les entreprises où la délégation syndicale comporte 15 membres effectifs, le délégué des jeunes ouvriers est compris dans ce nombre.

Art. 8 - Les conditions d'installation d'une délégation syndicale étant remplies, conformément à l'article 7, l'employeur peut s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou à la candidature d'un délégué. Dans ce cas, l'employeur fait connaître à l'organisation de travailleurs en cause ses motifs d'opposition, dans un délai de 8 jours ouvrables suivant la réception de la demande.

En cas de désaccord entre les parties, le différend est soumis immédiatement au bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

En cas d'échec, la partie la plus diligente saisit du différend le tribunal du travail du lieu de l'exploitation de l'entreprise.

Art. 9 - Les organisations de travailleurs signataires s'entendent sur le plan de l'entreprise au sujet de la désignation ou de l'élection de la délégation syndicale.

En cas de désignation, elles s'entendent sur la répartition des mandats.

En cas d'élection, elles se mettent d'accord sur les conditions d'électorat, les modalités et les règles à observer pour l'attribution des mandats.

IV. STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 10.

a) Lors de leur désignation ou élection, les délégués syndicaux doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être en règle avec la législation en vigueur en matière d'emploi;
- 2) être âgés de 21 ans au moins au moment de l'élection ou de la désignation, sauf pour le délégué des jeunes ouvriers qui doit avoir au moins 19 ans et ne pas avoir dépassé les 25 ans;
- 3) être occupés depuis 1 an au moins dans l'entreprise;
- 4) être affiliés à l'organisation de travailleurs qui propose la candidature;
- 5) ne pas être en période de préavis.

b) Les délégués syndicaux jouissent des avantages normaux et des promotions de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

V. DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 11 - Les membres de la délégation syndicale sont désignés ou élus pour la période entre deux élections sociales décrétées par le Gouvernement.

Les mandats sont reconduits tacitement pour une nouvelle période.

Le premier mandat s'étend au moins jusqu'aux prochaines élections sociales.

Le remplacement d'un mandat effectif vacant se fait, à défaut de suppléant, par l'organisation de travailleurs intéressée suivant la procédure prévue par l'article 8 et ce pour l'achèvement du mandat.

Art. 12 - Le mandat du délégué syndical prend fin :

- 1) à son expiration normale;
- 2) par démission en tant que délégué syndical;
- 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) par le passage de la catégorie "ouvriers" à la catégorie "employés". Sont considérés comme employés ceux dont les fonctions effectives sont reconnues à prédominance intellectuelle par la loi et/ou par la jurisprudence;
- 6) dès que le mandat du délégué des jeunes ouvriers arrive à son expiration;
- 7) par l'arrivée à l'âge normal de la pension;
- 8) en raison de comportements incompatibles avec l'exercice du mandat.

VI. PROTECTION DES DÉLÉGUÉS EFFECTIFS ET SUPPLÉANTS

Art. 13.

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 par tous les moyens la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information est confirmée à l'organisation de travailleurs intéressée par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date d'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 commence le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

3. L'absence de cette lettre recommandée dans le délai prévu 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 de l'industrie chimique ou pour intervention au président de cette commission paritaire.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette période.

5. Si le bureau de conciliation n'a pas pu arriver à une décision acceptable unanimement dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs évoqués 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 et l'organisation de travailleurs concernée en sont informés au préalable pour autant que les délais légaux puissent être respectés.

7. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure exposée ci-dessus;
- si au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions du point 1, alinéa 1er, du présent article n'est pas reconnue par le bureau de conciliation, 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, reconnue par le tribunal du travail, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire, y compris les indemnités de licenciement dues en vertu des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, est égale à la rémunération brute de deux ans.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie, et en conséquence de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

VII. COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 14 - La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

- 1) les relations de travail;
- 2) les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans qu'il soit contrevenu aux conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
- 3) l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail.
- 4) le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5.

Art. 15.

a) Toute réclamation individuelle ou collective est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle au chef d'entreprise ou à son représentant, par le ou les ouvriers intéressés, éventuellement accompagnés d'un membre de la délégation syndicale.

b) La délégation syndicale a droit d'audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

c) La délégation syndicale a droit d'audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant

à l'occasion de tout différend concernant :

1. le non-respect des principes généraux fixés par la présente convention collective de travail;
2. l'application de la législation sociale, des règlements de travail de l'entreprise, des conventions collectives de travail et des contrats de travail;
3. l'application aux ouvriers de l'entreprise des salaires et des règles de la classification professionnelle dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Art. 16. - En vue de prévenir les litiges ou différends visés à l'article 15, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.

Elle doit être notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions à caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

VIII. EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Art. 17.

a) Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel de leurs missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

b) Les délégués syndicaux peuvent, suivant les circonstances et moyennant accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes importants qui doivent être traités par l'employeur.

Le temps requis est fixé par cas en accord avec l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit motiver sa décision.

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

d) Les délégués syndicaux qui doivent s'absenter de leur travail pour accomplir leur mission doivent en avertir leur chef hiérarchique.

Missions syndicales extérieures :

e) Dans les entreprises où existe une délégation syndicale, un pool est constitué, sur base de 1,5 jour par an, par délégué syndical effectif et par délégué syndical suppléant, en vue d'exercer des missions syndicales extérieures.

De ces jours, constitués en pool, deux jours maximum par an par mandat effectif seront rémunérés; 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 organisation syndicale signataire de la présente convention collective de travail et devront être motivées.

L'employeur est tenu de motiver son refus éventuel.

La présente disposition ne porte en rien préjudice à des usages plus favorables en vigueur au niveau des entreprises ou des sous-secteurs.

IX. RÉMUNÉRATION DES MISSIONS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Art. 18.

a) Missions du délégué syndical au sein de l'entreprise même :

1. Lorsque le délégué syndical remplit sa mission pendant son horaire normal de travail, le temps y consacré est rémunéré comme des prestations de travail normal, c'est-à-dire qu'il touche le salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé;

2. Si des réunions avec la direction ont lieu en dehors de son horaire normal de travail, le délégué est rémunéré au salaire de base, à l'exclusion de tout supplément.

Les frais normaux de déplacement du délégué syndical (du domicile au lieu de réunion) pour assister à des réunions convoquées par l'employeur en dehors de l'horaire normal, sont remboursés par l'employeur sur base de la réglementation en matière de frais de déplacement appliquée normalement dans l'entreprise.

b) Missions du délégué syndical au sein de la commission paritaire ou des instances de conciliation:

1. Lorsque l'horaire de travail du délégué syndical a dû être modifié en raison de sa participation à une réunion officielle de la commission paritaire ou de ses organes de conciliation, celui-ci percevra le salaire (en ce compris les primes d'équipes éventuelles) dont il aurait normalement bénéficié s'il avait réellement travaillé;

2. Pour la durée des réunions qui dépassent le temps de travail journalier normal du délégué syndical, ce dernier sera rémunéré selon son salaire horaire de base, à l'exclusion de tout supplément.

X. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL OUVRIER

Art. 19.

a) La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles aux ouvriers.

Les communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sans porter atteinte aux principes précités, les modalités d'application sont précisées au niveau des entreprises.

b) Des réunions d'information organisées par la délégation syndicale avec la totalité ou une partie du personnel peuvent se tenir pendant les temps de repos.

Toutefois, à titre exceptionnel et moyennant l'accord préalable de l'employeur, lorsqu'une information déterminée et urgente doit être communiquée au personnel, la réunion peut déborder sur le temps de travail pendant une durée limitée, chaque fois précisée à l'avance.

c) Des réunions d'information des ouvriers peuvent être organisées par la délégation syndicale éventuellement en présence des représentants syndicaux, moyennant l'accord préalable de l'employeur à l'occasion de la conclusion de conventions collectives de travail, soit sur le plan de l'entreprise, soit sur le plan régional, lorsque l'entreprise est liée par une convention collective de travail régionale pour l'industrie chimique.

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision.

XI. RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. 20 - En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiées à ce conseil aux articles 4 à 7 inclus et 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972 (Moniteur belge du 25 novembre 1972), concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

XII. PROCÉDURE EN CAS DE DÉSACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 21 - 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.

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.

Art. 21bis - En cas d'échec constaté, par procès-verbal, de la procédure de conciliation prévue à l'article 21, deuxième alinéa, un préavis de grève ou de "lock-out" doit être signifié à l'employeur en cas de grève, aux ouvriers et à la délégation syndicale en cas de "lock-out". Le préavis est de sept jours civils et prend cours le jour de la notification par lettre recommandée à la poste, le cachet de la poste faisant foi, ou le jour de la remise du préavis de la main à la main moyennant accusé de réception. Le délai de préavis, prévu au premier alinéa peut être prolongé moyennant accord entre les parties en cause. Sous peine de nullité cet accord doit indiquer la durée de la prolongation.

Art. 21ter - Les parties en cause s'engagent à ne recourir à aucune action de grève ou de "lock-out" avant l'expiration du délai de préavis fixé à l'article 21 bis.

Les organisations signataires mettent tout en œuvre pour assurer le respect de la procédure de conciliation telle que définie aux articles 21, 21bis et 21ter.

XIII. VALIDITÉ

Art. 22 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail relative à la coordination du statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique le 3 mars 1999 (arrêté royal du 26 avril 2000, moniteur belge du 21 février 2000). Elle entre en vigueur le 12 février 2008.

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.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de sa décision et à déposer immédiatement des propositions d'amendement du statut. Les signataires s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique dans un délai d'un mois de leur réception.

ANNEXE

CCT du 12 février 2008 portant des recommandations paritaires sur l'application du statut des délégations syndicales pour ouvriers fixé par la CCT conclue le 12 février 2008, au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers (déposée sous le n° 87320/CO/116).

Art. 1er. - La présente CCT s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par "ouvriers" on entend les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. - A la CCT du 12 février 2008, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, portant coordination du statut des délégations syndicales, sont annexées les recommandations paritaires reprises en appendice à la présente CCT.

Art. 3. - La présente CCT entre en vigueur le 12 février 2008. Sa validité est la même que celle fixée à l'article 22 de la CCT du 12 février 2008 mentionnée à l'article 2 ci-dessus.

1. Remarque préalable quant à la distribution des mandats dans l'entreprise au titre de représentant des travailleurs, respectivement au conseil d'entreprise, au Comité pour la prévention et la protection au travail, et de délégué syndical.

Les employeurs considèrent qu'il n'est pas dans l'intérêt de l'entreprise ni du bon fonctionnement desdits organes que le nombre de travailleurs protégés excède ce qui est nécessaire au respect des législations et CCT en ces matières.

En conséquence, les organisations syndicales signataires veilleront, dans la mesure du possible, tantôt à désigner comme délégués syndicaux des personnes déjà protégées du chef d'un mandat dans un desdits organes, tantôt à placer sur les listes de candidats aux élections sociales des délégués syndicaux par priorité.

Cette concentration, qui implique et favorise une coordination entre les membres des trois organes, n'empêche pas pour autant une recherche de pondération entre les différents mandataires.

2. Article 5, alinéa 1er du statut.

A défaut de l'accord entre les organisations syndicales dont question à cet article, les organisations syndicales recourront à la procédure mise au point entre elles et annexée au procès-verbal de la réunion de la Commission Paritaire du 9 décembre 1981.

Aussi longtemps que les organisations syndicales n'auront pas, ensemble, notifié par écrit au chef d'entreprise leur accord sur la répartition des mandats et sur la procédure, il n'y a pas de délégation syndicale.

3. Article 5, alinéa 2 et article 8 alinéas 1 et 2 du statut.

Préalablement à la présentation ou désignation d'un nouveau délégué, les organisations syndicales s'assureront que l'intéressé remplit les conditions d'autorité et de compétence.

Dans cet esprit, et sans préjudice de l'article 8, là où c'est possible l'employeur sera consulté.

Dans le cas où le bureau de conciliation serait saisi d'un différend tel que prévu à l'article 8, alinéa 2 du statut, il définira en toute indépendance son attitude, après avoir entendu les parties. Il

s'inspirera du respect des principes énoncés aux articles 2, 3, 4, et 5 du statut.

4. Article 7b, alinéa 3 et article 11, alinéa 4 du statut.

A. Lorsqu'un délégué suppléant vient à succéder définitivement à un délégué effectif, il peut être remplacé par un nouveau délégué suppléant à désigner ou à élire suivant la procédure prévue au statut.

Cette faculté est expressément liée au respect des conditions ci-après.

B. Le rôle d'un délégué suppléant, en cas d'absence d'un délégué effectif hors de l'entreprise, se limitera :

- aux contacts avec la direction (au sens large de la hiérarchie).
- aux seules démarches qu'il est explicitement invité à faire par les ouvriers ou par son organisation syndicale pour une question qui ne saurait attendre le retour du délégué effectif absent ni ne saurait être traitée par un autre délégué effectif présent.

C. Toutefois, en cas de suspension du contrat d'un délégué effectif, un délégué suppléant le remplace de plein droit.

5. Article 7. b), alinéa 4 du statut.

Le nombre maximum de membres effectifs demeure le même pendant les quatre années entre deux élections sociales, quelles que soient les variations des effectifs du personnel.

Toutefois, ce nombre peut être revu dans le cas d'une nouvelle unité technique d'exploitation n'ayant pas encore participé à des élections sociales lorsque l'effectif ouvrier aura doublé par rapport à l'effectif existant au moment de l'instauration de la délégation syndicale.

6. Article 11, alinéas 1 et 2 du statut.

Conformément à l'accord intersyndical dont question au point 2 ci-dessus, il est reconnu aux organisations syndicales une période de six mois à partir de la date des élections sociales pour désigner ou faire élire la délégation syndicale.

En cas de désaccord entre organisations syndicales sur le renouvellement des mandats et/ou la procédure, il n'y aura plus de délégation syndicale à partir de la fin de la période de six mois prévue ci-dessus, et ce jusqu'à ce que l'existence d'un accord ait été notifiée à l'employeur par les organisations syndicales concernées.

L'alinéa 2 prévoyant que : " les mandats sont reconduits tacitement pour une nouvelle période", s'entend pour autant que les conditions prévues aux articles précédents demeurent remplies.

7. Article 13 du statut.

Même si le délégué syndical jouit d'une autre protection du fait des élections sociales, l'article 13 sera appliqué dans tous ses points, y compris le recours au bureau de conciliation, tel que prévu par cet article et par les articles 21 et suivants.

L'information préalable prévue à l'article 13, points 1 et 6, sera effectuée auprès du secrétaire régional de l'organisation concernée.

8. Article 17 a et d du statut.

A. Les organisations syndicales veilleront à ce que l'accomplissement de missions et d'activités syndicales se fasse sans exagération en se référant au statut.

A cet effet, il est préconisé que le délégué syndical :

- a) avertisse son chef hiérarchique avant toute mission et activité syndicale et ne quitte son travail qu'au moment où le chef hiérarchique juge que l'organisation et la sécurité du travail le permettent,
- b) prévienne son chef hiérarchique du lieu et de la cause de son déplacement et de la durée probable de son absence du poste de travail,
- c) prévienne son chef hiérarchique s'il ne peut rejoindre son poste de travail au moment prévu.

B. Les employeurs veilleront à n'apporter aucune entrave à l'accomplissement normal des missions et activités syndicales prévues par le statut et veilleront à ce que le chef hiérarchique du délégué accorde à celui-ci la liberté nécessaire. A cet effet, le chef hiérarchique prendra ses dispositions pour libérer le délégué le plus rapidement possible.

C. Dans le cas où de part et d'autre des abus seraient constatés, les parties se contacteront et rechercheront ensemble les solutions adéquates.

DS DANS LES ENTREPRISES DE 25 À 29 OUVRIERS

CCT conclue le 20 février 2013 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au statut des délégations syndicales pour ouvriers dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers.(déposée sous le n°13953/C0/116 – M.B. 28/11/2013 – A.R. 15/07/2013).

Champ d'application

Art. 1 - La présente CCT donne exécution à l'article 15 de l'Accord National 2011-2012 du 4 mai 2011.

Elle règle le statut des délégations syndicales des ouvriers dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique et occupant au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers.

Elle engage les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission Paritaire précitée.

Par ouvriers » sont visées également les ouvrières.

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 ouvriers dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers, est également régi par la CCT portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 12 février 2008 et par la CCT du 12 février 2008 portant des recommandations paritaires sur l'application du statut des délégations syndicales pour ouvriers fixé par la CCT conclue le 12 février 2008 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Désignation

Art. 3. - Par dérogation à ce qui est prévu à l'article 7, b de la CCT précitée du 12 février 2008, 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 ouvriers :

- 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 ouvriers 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 ouvriers 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'ouvriers et inversement.

Temps nécessaire

Art. 4. - 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'essencia 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.

Validité

Art. 5 - La présente CCT 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.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de sa décision et

à déposer immédiatement des propositions d'amendement au statut. Les signataires s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique dans un délai d'un mois de leur réception.

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

CHAPITRE XI : TRANSITION ENERGETIQUE

CCT du 19 septembre 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la transition énergétique.

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Les parties signataires s'engagent, au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique, à partager les études sur la transition énergétique afin de s'informer mutuellement et d'alimenter un véritable dialogue concernant les aspects socio-économiques sur le sujet. Si nécessaire, des experts seront invités.

Art. 3 - Les parties signataires recommandent aux entreprises impliquées dans une transition durable d'en informer leur conseil d'entreprise.

Art. 4 - La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 19 septembre 2023 et prend fin le 31 décembre 2024.

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 : FORMATION SYNDICALE

CCT du 19 septembre 2023 relative à la formation syndicale conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins

Art. 2 - La présente CCT est conclue en exécution du point 7 de l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1971. Elle fixe les critères, les modalités d'application et le mode de financement qui permettent de donner une formation adéquate aux représentants des ouvriers qui sont membres effectifs ou suppléants du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Ces dispositions sont également d'application aux entreprises où n'existe pas un des organes précités pour les travailleurs qui sont considérés par les organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique comme des délégués des travailleurs, ceci à raison de deux par an et par entreprise au maximum.

Art. 3 - Afin de stimuler le dialogue entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur le plan de l'entreprise, les organisations professionnelles signataires s'efforcent de promouvoir la formation syndicale des travailleurs conformément à l'article 2.

Art. 4 - La quote-part des employeurs afférente à la formation syndicale est fixée à 0,07% des salaires bruts non plafonnés et est à prélever sur la cotisation fixée à l'article 4 des statuts du "Fonds social de l'industrie chimique", prévus par la CCT du 12 avril 1972, conclue au sein de la Commission Paritaire nationale de l'industrie chimique, concernant l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence et la fixation de ses statuts.

Lorsque, pour un exercice déterminé, il n'y a pas de cotisation, la quote-part est prélevée sur les réserves du Fonds. La Commission Paritaire de l'industrie chimique fixe la ventilation entre organisations signataires du produit de ladite quote-part, ainsi que son plafonnement à un montant déterminé.

Une partie du produit de la quote-part dont question à l'article 4 de la CCT précitée est attribuée à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie asbl (essenscia), dans le but de parfaire la formation sociale des représentants de l'employeur dans le dialogue social.

La ventilation et le plafonnement prévus à l'alinéa 2 du présent article sont fixés, comme suit, sous la condition suspensive que cette modification n'entraîne pas d'augmentation de la cotisation patronale au Fonds social de l'Industrie chimique :

- plafonnement : 1.540.000 EUR par année civile à partir de 2024 ;
- ventilation à partir de 2024 : 1.300.000 EUR par année civile aux organisations syndicales ; 240.000 EUR par année civile à l'asbl Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie (essenscia).

Art. 5. -

- a. Les travailleurs concernés par la formation syndicale visée par la présente CCT sont autorisés à s'absenter de leur travail afin de suivre des cycles de formation organisés par les organisations de travailleurs visées à l'article 2.
- b. Chaque année, les organisations de travailleurs visées communiquent à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia), le nombre total approximatif des travailleurs du secteur pour lesquels les cycles de formation sont organisés.
- c. Les organisations de travailleurs visées avertissent les employeurs, par écrit, des dates d'absence de leurs membres au moins quatre semaines à l'avance.
- d. Les travailleurs qui sont invités à assister à ces journées de formation prouvent par un document justificatif qu'ils y ont effectivement participé.
- e. Eu égard aux problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations de travailleurs visées veillent à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres ne soient désignés en même temps en vue de suivre ensemble des cycles de formation. Par ailleurs, elles facilitent le remplacement des travailleurs absents. Certaines circonstances, telle l'absence d'autres travailleurs au même poste de travail, peuvent rendre la participation aux cycles impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe l'organisation de travailleurs intéressée. Les litiges qui peuvent naître à ce sujet entre l'employeur et les délégués syndicaux ou les organisations de travailleurs visées à l'article 2, font 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 de travailleurs intéressée.
- f. Chaque année, après la clôture des cours et au plus tard le 31 décembre, les organisations de travailleurs adressent à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia) un rapport de synthèse, résumant la teneur des programmes donnés, et donnant le relevé du nombre de travailleurs par journée de cours, ventilé par entreprise (unité technique d'exploitation).

Art. 6. -

- a. Chaque année, les organisations de travailleurs visées à l'article 2 communiquent à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia) le contenu des programmes de formation, quel que soit le niveau auquel ceux-ci sont organisés.
- b. La formation vise les problèmes économiques et sociaux afin de permettre aux représentants des travailleurs de remplir leur mission au sein de l'entreprise dans l'intérêt de toutes les parties.

Art. 7. - L'employeur n'assure pas le paiement du salaire des travailleurs pendant la période durant laquelle ils participent à des cycles de formation. Toutefois, l'employeur est tenu de reconnaître ces jours d'absence comme jours d'absence justifiée, et de les considérer comme tels pour l'application de la législation sociale et des conventions collectives de travail en vigueur dans l'industrie chimique et sur le plan de l'entreprise.

Art. 8 - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique le 21 juin 2021 relative à la formation syndicale (n° 141286/CO/116, AR 15/04/2018, MB 3/05/2018) et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Elle peut être revue de commun accord entre les parties et dénoncée par l'une d'entre elles 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 prend l'initiative d'une dénonciation en mentionne les raisons et formule simultanément des propositions d'amendement.

Les parties signataires s'engagent à discuter celles-ci en Commission Paritaire de l'industrie chimique dans un délai d'un mois à dater de 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 XIII : FONDS SOCIAL

FONDS SOCIAL - DETERMINATION DES STATUTS

Convention collective de travail relative du 21 mai 2019.

Art. 1 - En application de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire de l'industrie chimique a conclu une convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont arrêtés ci-après.

Art. 2 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « travailleurs » il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Art. 3 - Cette CCT remplace la CCT du 12 avril 1972* (AR 2.6.72, MB 21.6.72) ; relative au Fonds Social de l'industrie chimique conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, modifiée par les CCT du 12 décembre 1979 (AR 8.5.80, MB 27.8.80), du 13 novembre 1985 (AR 17.9.86, MB 8.10.86), du 6 septembre 1989 (AR 19.3.90, MB 3.5.90), du 10 juillet 1991 (AR 15.4.92, MB 2.6.92), du 30 juin 1993, du 7 décembre 1994, du 15 mai 1995, du 21 mai 1997, du 20 avril 1999 et du 13 juin 2001, du TI juin 2007, du 24 octobre 2007, du 30 septembre 2009.

Chapitre I - Dénomination siège

Art. 1 - Il est institué à partir du 1^{er} janvier 1972 un Fonds de sécurité d'existence dénommé «Fonds social de l'industrie chimique», appelé ci-après le Fonds, dont le siège est établi à Rue Royale 45, 1000 Bruxelles.

Chapitre II - Objet

Art. 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 nationale de l'industrie chimique rendues obligatoires par arrêté royal, en faveur des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire précitée et qui sont membres d'une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.

Chapitre III - Financement

Art. 3 - Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire nationale de l'industrie chimique et de l'apport des intérêts des capitaux.

Art. 4 - Le montant de la cotisation est déterminé annuellement par la Commission Paritaire de l'Industrie Chimique avant le 1er octobre.

Art. 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 de l'avantage social et au prélèvement éventuel de la quote-part afférente à la formation, visée à l'article 4 de la convention collective de travail du 12 avril 1972 modifiée par les conventions collectives de travail du 9 décembre 1981 et du 13 novembre 1985.

Le taux des cotisations patronales est révisé si :

- le produit des cotisations accroît la réserve financière au-delà des 10 % prévus au premier alinéa.
- le produit des cotisations ne peut plus garantir la réserve financière prévue de 10%.

L'exécution des articles 4 et 4bis ne peut être liée à la négociation de revendications quelconques.

Art. 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.

Art. 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

Art. 7 - Les travailleurs 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 Nationale de l'Industrie Chimique et rendues obligatoires par Arrêté Royal.

Art. 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.

Elle peut toutefois être subordonnée au respect, par les organisations signataires et par les ayants droit cités à l'article 7 ci-dessus, des règles et procédures prévues en cas de conflit social.

Chapitre V - Gestion

Art. 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 Nationale 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 travailleurs. Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire Nationale 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 Nationale 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.

Art. 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.

Art. 11 - Chaque année, ce comité de gestion élit parmi ses membres un président et un vice-président. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

La présidence et la vice-présidence sont confiées à tour de rôle à un membre de la délégation ouvrière et à un membre de la délégation patronale.

Art. 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 Nationale de l'Industrie Chimique.

Art. 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.

Art. 14 - Le comité de gestion ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation ouvrière et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation patronale.

Art. 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. En dérogation au par. 1er du présent article :

- a. les décisions prises par le comité de gestion sur base de l'article 8, par. 4 de la convention collective de travail du 12 décembre 1979 concernant la garantie de la paix sociale, modifiée par la convention collective de travail du 13 novembre 1985, sont prises à l'unanimité;
- b. après recours au collège des médiateurs du Fonds Social de l'Industrie Chimique selon la procédure instituée par les articles 8 §5 et 9 de la convention collective de travail du 13 novembre 1985, et après notification de la décision du collège comme prévu à l'article 9 §7, le comité de gestion se borne à prendre acte de cette décision, la réception de celle-ci par le président valant acquiescement de plein droit à cette décision, sans vote ni délibération, par le comité de gestion.

§3. Le comité de gestion établira un règlement d'ordre intérieur, qui définira plus amplement les modalités de son fonctionnement.

Chapitre VI - Contrôle

Art. 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 Nationale de l'Industrie Chimique désignera un expert-comptable pour contrôler la gestion du Fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la Commission Paritaire Nationale 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

Art. 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 l'expert-comptable désigné par la Commission paritaire nationale de l'industrie chimique, en vertu de l'article 16, remettent chacun à la Commission paritaire nationale 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 Nationale de l'industrie Chimique au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile.

Chapitre VIII - Dissolution et liquidation

Art. 18 - Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Commission Paritaire Nationale de l'Industrie Chimique. Celle-ci décide de la destination des biens et des valeurs du Fonds, après acquittement du passif, et donne à ces biens et valeurs une affectation conforme à l'objet en vue duquel ce Fonds a été créé.

La Commission Paritaire Nationale de l'Industrie Chimique désigne les liquidateurs parmi les membres effectifs du comité de gestion.

PRIME SYNDICALE

CCT conclue le 18 décembre 2018 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'octroi d'un avantage social.

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleurs ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - En exécution des dispositions de l'article 7 des statuts prévus par la CCT du 12 avril 1972, conclue au sein de la Commission Paritaire nationale de l'industrie chimique, concernant l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence et la fixation de ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juin 1972, un avantage social est octroyé, à charge du Fonds susvisé, aux travailleurs visés à l'article 2 des statuts précités.

MODALITES D'OCTROI ET MONTANT

Art. 3 - Le montant annuel global de l'avantage social est octroyé aux ayants droit qui, au 31 décembre de l'exercice social allant du 1^{er} janvier au 31 décembre, sont en même temps et ce depuis douze mois au moins:

- a. membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs liées sur le plan national;
- b. liés par un contrat de travail pour travailleurs à une entreprise visée à l'article 1er;
- c. et pour lesquels le paiement n'aura pas été suspendu ou supprimé conformément à la procédure prévue par la CCT du 29 novembre 2012 portant garantie de la paix sociale.

Art. 4 - L'avantage social est accordé aux ayants droit qui, durant l'exercice social, satisfont pendant moins de douze mois aux conditions mentionnées à l'article 3, a et b, sur la base d'un douzième du montant annuel global, pour chaque mois ou fraction de mois pendant lesquels ils répondent aux conditions visées.

Les ayants droit pensionnés au cours de l'exercice social, ainsi que le conjoint d'un ayant droit décédé pendant l'exercice social, bénéficient de l'avantage social dans les mêmes conditions.

Art. 5 - Le montant de l'avantage social mentionné à l'article 2 ci-dessus est, à partir de l'année de paiement 2018 (exercice social 2017) porté à 145 EUR ; de ce montant de 145 EUR est, par dérogation à l'article 4 ci-dessus, octroyé aux ayants droit mentionnés à l'article 3 ci-dessus, un montant annuel forfaitaire de 35 EUR.

Montant annuel global: 145 EUR, en ce compris le montant forfaitaire susmentionné de 35 EUR ; par douzième: 9,17 EUR par mois avec un maximum de 110 EUR par an, plus le montant forfaitaire susmentionné de 35 EUR.

Les modalités de paiement sont fixées par le comité de gestion du "Fonds social de l'industrie chimique".

Les parties confirment que la matière traitée dans cet article est de la compétence exclusive du niveau sectoriel, c'est-à-dire de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et que, par conséquent, aucune demande en la matière ne sera posée au niveau des entreprises.

Art. 6 - Sous réserve de l'application de la procédure prévue aux articles 8 et 9 de la CCT du 29 novembre 2012 portant garantie de la paix sociale, le Fonds social de l'industrie chimique envoie, tous les ans, au plus tard le 31 mars suivant l'exercice social, les attestations d'emploi nécessaires aux travailleurs (et apprentis industriels) visés à l'article 1er, pour autant qu'ils aient été liés aux employeurs visés à l'article 1er par un contrat de travail (ou d'apprentissage industriel) pendant l'exercice social.

DISPOSITIONS SPECIALES

Art. 7 - La présente CCT remplace celle du 21 juin 2017 relative à l'octroi d'un avantage social (enregistrée sous le numéro d'enregistrement 141287/CO/116 et rendue obligatoire par AR du 23 février 2018 ; MB 06.03.2018).

Art. 8 - La présente CCT ne produit ses effets que pour autant que le paiement de l'avantage social ne soit pas suspendu ou supprimé en application des dispositions de l'article 8 de la CCT du 29 novembre 2012, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la garantie de la paix sociale.

Art. 9 - La présente CCT produit ses effets le 1er janvier 2018 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 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.

CHAPITRE XIV : FONDS DE FORMATION

CRÉATION D'UN FONDS

Texte coordonné au 31/10/2013 sur base de la CCT du 22 mars 1989 portant création du Fonds pour la formation dans l'industrie chimique et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 1991 au 31 décembre 1992 par la CCT du 27 février 1991 (AR 31 mars 1992, MB 23 avril 1992), et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 1993 au 31 décembre 1994 par la CCT du 30 juin 1993 (AR 30 mars 1994, MB 8 juin 1994), et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1996 par la CCT du 15 mai 1995 (AR 8 décembre 1995, MB 9 février 1996) et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 1998 par la CCT du 21 mai 1997 (AR 17 juin 1998, MB 1^{er} août 1998) et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 par la CCT du 20 avril 1999 (AR 26 avril 2000, MB 9 novembre 2000) et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002, par la CCT du 13 juin 2001 (AR 12 juin 2002, MB 27 juillet 2002), et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004, par la CCT du 7 mai 2003 (AR 1^{er} octobre 2003, MB 19 novembre 2003), et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006, par la CCT du 27 juillet 2005 (AR 1^{er} avril 2006, MB 20 septembre 2006) et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008, par la CCT du 27 juin 2007 (AR 19 février 2008, MB 8 avril 2008) et prolongée pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, par la CCT du 30 septembre 2009 (AR 13 juin 2010 ; MB 12.08.2010) et prolongée par la CCT du 31 mai 2011 (AR 04.10.2011, MB 24.11.2011) pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 est prorogée par la CCT du 31 octobre 2013 et par la CCT du 27 septembre 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er} - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique. Par ouvriers on entend : les ouvriers et les ouvrières.

VALIDITÉ

Art. 2 - La présente convention collective 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.

FONDS DE FORMATION

Art. 3 – Conformément au titre XIII, chapitre VIII, sections 1 et 2 de la loi du 27 décembre 2006 (MB 28.12.2006) portant des dispositions diverses, ce Fonds est géré paritairement et est financé par une cotisation patronale, déterminée par CCT conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Les entreprises qui ont pris des initiatives similaires, 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; les CCT précitées doivent mentionner expressément qu'elles sont conclues en application de la loi susmentionnée du 27 décembre 2006, Titre XIII, chapitre VIII, sections 1^{ière} et 2^e (MB 28 décembre 2006) portant des dispositions diverses.

L'objet du « Fonds pour la formation dans l'industrie chimique » est de promouvoir des activités

de formation et d'emploi en faveur des groupes à risques. Par « groupes à risques », il faut entendre : les ouvriers du secteur dont la qualification n'est pas adaptée ou risque de ne plus être adaptée aux exigences des nouvelles technologies, les jeunes et les demandeurs d'emploi ; ainsi que les groupes à risques visés aux articles 1er et 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième paragraphe de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), modifié par l'arrêté royal du 23 août 2015 ».

Art. 4 - Organiquement, ce Fonds est rattaché au « Fonds social de l'industrie chimique » institué par la convention collective de travail du 12 avril 1972 [...].

Art. 5 - La perception et le recouvrement des cotisations fixées au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique 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. 6 - Un comité de gestion paritaire, distinct de celui du fonds social précité, gère le fonds pour la formation. La gestion et le fonctionnement du fonds pour la formation sont réglés suivant les mêmes règles que celles reprises aux articles 9,10,12,14,15,17 et 18 de la convention collective de travail du 12 avril 1972 précitée.

Art. 7 - Outre les 10 membres prévus à l'article 9 mentionnés ci-dessus, le président de la Commission paritaire de l'industrie chimique fait partie du comité de gestion.

Art. 8 - La présidence du comité de gestion du fonds est assurée par une personne désignée par la Fédération des industries chimique de Belgique, parmi les membres du comité de gestion. La vice-présidence est assurée par une personne qui fait partie d'une organisation syndicale et qui est élue par le comité de gestion.

Art. 9 - La comptabilité du fonds est totalement distincte de celle du Fonds social de l'industrie chimique.

Art. 10 - Le comité de gestion établit les règles de fonctionnement du fonds pour la formation en vue de l'accomplissement des missions du fonds, telles qu'énumérées aux articles suivants ; cette énumération n'est pas exhaustive. Ces règles sont approuvées par la commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 11 - Les missions du fonds sont les suivantes :

- d'une part, ce fonds peut encourager directement l'embauche des groupes à risques en subventionnant les entreprises qui font ces embauches ;
- d'autre part, il peut promouvoir l'emploi des groupes à risque d'une façon indirecte, c'est-à-dire, en organisant des programmes de formation.

Ces missions sont explicitées dans les articles 12 et 13.

EMPLOI

Art. 12 - Pendant une période limitée, le Fonds peut accorder un soutien financier aux entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi.

FORMATION

Art. 13 - La promotion de l'apprentissage industriel est une des priorités du fonds. Il peut non seulement accorder un soutien financier aux entreprises qui entament un tel projet, mais son

rôle est aussi de promouvoir et de coordonner d'éventuelles initiatives prises par des groupes d'entreprises.

Le fonds a pour mission de soutenir aussi bien financièrement qu'en matière de coordination des formations qui sont organisées par un organisme ou par une entreprise, pour autant que cette dernière formation soit aussi accessible aux travailleurs qui appartiennent à d'autres entreprises.

Les entreprises en restructuration ou dont les travailleurs risquent d'être licenciés du fait de l'inadéquation de leur qualification aux exigences de nouvelles technologies, peuvent s'adresser au fonds pour que celui-ci contribue au recyclage de leurs travailleurs en prenant des initiatives de formation et de remplacement.

Le fonds peut mener des actions vers l'enseignement secondaire technique constituant entre autre :

- en un soutien aux entreprises qui organisent des stages pour des enseignants de l'enseignement secondaire technique ;
- en finançant une campagne de publicité pour l'enseignement technique ;
- en un financement de moyens d'outillages de laboratoire et d'autres moyens pédagogiques dans les écoles.

Le fonds peut se consacrer à des recherches approfondies sur des besoins actuels et futurs de l'industrie chimique en matière de qualifications.

Le Fonds peut contribuer à toute action visant l'insertion professionnelle des personnes émanant des groupes à risques, tels que ces derniers sont définis dans l'article 3 de la présente convention collective de travail.

En outre, une attention particulière sera, dans le cadre des activités du fonds de formation, apportée à la formation en matière de prévention, de sécurité et d'ergonomie, en particulier pour les ouvriers nouvellement embauchés, et ceci en vue de l'octroi d'un jour de formation durant leur première année de carrière dans le secteur. Le fonds évaluera les mesures stimulantes et accompagnantes élaborées dans ce contexte.

Durant la première année d'occupation dans le secteur de l'industrie chimique, l'ouvrier 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 divisé en heures. En outre, une attention particulière continuera, dans le cadre des activités du Fonds de formation, à être apportée à la formation en matière d'introduction générale, de prévention, de sécurité et d'ergonomie, en particulier pour les ouvriers nouvellement embauchés.

Les partenaires sociaux de l'industrie chimique confirment que l'introduction de ces mesures donne une suite favorable à l'appel de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 d'accroître les efforts de formation.

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, auquel toutes les entreprises doivent contribuer.

COMMISSION DES PROJETS

Art. 14 - Le comité de gestion du fonds institue une commission des projets.

La mission de cette commission est de donner un avis technique et qualitatif sur les dossiers de demande de fonds introduits par les entreprises.

La comité établit la composition et les règles de fonctionnement de cette commission.

Art. 15 - Une entreprise ne peut jamais obtenir du Fonds un montant supérieur à celui qu'elle a versé, pour ses ouvriers, à partir du 1^{er} janvier 2010, au titre de la cotisation de 0,15%.

S'il s'agit d'un groupe d'entreprises agissant en commun, le montant à recevoir du Fonds ne peut jamais dépasser la somme des cotisations versées pour les ouvriers par l'ensemble de ces entreprises, au titre de la cotisation de 0,15%, sauf exceptions approuvées par le comité de gestion.

Par exception à ce qui est défini dans les alinéas précédents, le comité de gestion du Fonds peut décider pour la durée de la présente convention collective de travail s'il prévoit un remboursement qui dépasse le montant défini dans l'alinéa précédent et qui est en tout cas plafonné à 750 € par an et par entreprise.

Art. 16 - Les projets financés directement à l'initiative du comité de gestion du fonds ne pourront jamais recevoir de montants supérieurs au solde des avoirs du fonds après clôture de l'exercice et apurement des créances des entreprises ayant introduit un projet qui a été accepté par le comité de gestion.

Art. 17 - La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} 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 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.

COTISATION ET EFFORTS DE FORMATION

CCT du 16 novembre 2021 relative à la fixation du montant de la cotisation au « Fonds pour la formation dans l'industrie chimique », conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Cotisation

Le montant de la cotisation sur base de l'article 3 de la CCT du 22 mars 1989, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique portant création du Fonds pour la formation dans l'industrie chimique (AR 10.01.1990, MB 02.02.1990), est fixé, conformément au titre XIII,

chapitre VIII, sections 1^{er} et 2^{ème} de la loi du 27 décembre 2006 (MB 28.12.2006) portant des dispositions diverses, comme suit :

- À 0,22% calculée sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022. Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office national de sécurité sociale :
 - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2021 inclus : néant ;
 - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2022 inclus : 0,44% par trimestre.
- À 0,24% calculée sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du premier au quatrième trimestre 2023. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.
- À 0,25% calculée sur les salaires bruts des travailleurs à partir du premier trimestre 2024. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.

En dérogation du premier paragraphe, le montant de la cotisation pour 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 1^{er} octobre de l'année à laquelle elle se rapporte au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, est fixé comme suit :

- À 0,02% calculée sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022. Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office national de sécurité sociale :
 - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2021 inclus : néant ;
 - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2022 inclus : 0,04% par trimestre.
- À 0,04% calculée sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du premier au quatrième trimestre 2023. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.
- À 0,05% calculée sur les salaires bruts des travailleurs à partir du premier trimestre 2024. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.

Art. 3 - 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. 4 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Elle peut être revue de commun accord entre les parties et dénoncée par l'une d'entre elles 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.

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.

POURSUITE DU FONDS DE FORMATION

CCT du 19 septembre 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la poursuite du Fonds de formation.

Art. 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - L'article 13, dernier alinéa de la CCT du 22 mars 1989 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (AR 10.01.1990, MB 02.02.1990, n° 22612/CO/116), tel que modifié en dernier lieu par la CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la poursuite du Fonds de formation (n° 172407/CO/116, AR 15/12/2022, MB 30/03/2023) est remplacé par ce qui suit :
« En exécution du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 15 novembre 2022) un droit individuel à la formation de 4 jours en 2023 et de 5 jours en 2024 est introduit pour un travailleur temps plein dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs exprimés en équivalents temps plein (calculés selon ce chapitre 12) .

La trajectoire de croissance implique que le nombre de jours du droit individuel à la formation augmente de 4 jours en 2023 à 5 jours à partir de 2024.

Le cadre pour la mise en œuvre pratique de la réalisation de cette trajectoire incombe aux entreprises. Elles sont soutenues en cela par les fonds de formation sectoriels paritaires Co-Valent et les centres de compétence sectoriels paritaires.

Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation comprennent les formations formelles et informelles et les formations liées à la politique de bien-être. Les autres modalités du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail s'appliquent. »

Art. 3 - Un article 13bis est introduit dans la CCT susmentionnée du 22 mars 1989 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (n° 22612/CO/116, AR 10.01.1990, MB 02.02.1990,), libellé comme suit :

- « Un droit individuel de formation est accordé aux travailleurs qui ne sont pas couverts par les dispositions du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 15 novembre 2022), pour les entreprises de moins de 10 travailleurs (calculé conformément à ce chapitre 12), selon les conditions suivantes : En moyenne 1 jour de formation par an, pour les travailleurs à temps plein, sur une période de 5 ans ;
- Moyennant 6 mois de prestations effectives par année calendrier. »

Art. 4 - La CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la poursuite du Fonds de formation (n° 172407/CO/116, AR 15/12/2022, MB 30/03/2023) est intégralement remplacée par la présente CCT.

Art. 5 - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur 1^{er} janvier 2023.

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.

GROUPES A RISQUES ET EFFORTS DE FORMATION

CCT du 19 septembre 2023 conclue au sein de la commission paritaire pour l'industrie chimique relative aux efforts de formation et aux groupes à risques.

Art. 1 - La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Groupes à risques

Dans les fonds totaux récoltés mentionnés dans le cadre de la CCT du 16 novembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la fixation du montant de la cotisation au « Fonds pour la formation dans l'industrie chimique » (n° 169188/CO/116, AR 23/06/2022, MB 22/11/2022), 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 CCT, la possibilité d'organiser des formations sur les effets de la digitalisation sera étudiée au sein du comité de gestion du Fonds de formation.

Art. 3 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et prend fin le 31 décembre 2024.

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 XV : PRIMES D'ENCOURAGEMENT RÉGIONALES

Convention collective du travail du 29 juin 2023 concernant l'accord sectoriel relatif au régime des primes d'encouragement régionales conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique

Art. 1 - Le présent accord sectoriel s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique et qui sont visés par l'arrêté pris par le Gouvernement flamand le 1^{er} mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé (MB du 20 mars 2002).

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2 - Les travailleurs occupés chez un employeur visé dans l'article 1^{er} 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 1^{er} 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 - La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et prend fin le 30 juin 2025 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 XVI : GARANTIE DE PAIX SOCIALE

CCT du 12 décembre 1979 (A.R. 8.5.1980 - M.B. 27.8.1980) concernant la garantie de la paix sociale, modifiée par la C.C.T du 14.11.1985 (A.R. 17.9.1986 - M.B. 8.10.1986) et modifiée par la CCT du 03.03.1999 (A.R. 27.04.2000 – M.B. 26.09.2000).

CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Art. 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Elle ne s'applique pas en cas d'actions interprofessionnelles décidées au niveau des instances compétentes des organisations signataires.

La présente convention collective de travail vise à garantir la paix sociale entre employeurs et ouvriers.

Par «ouvriers», on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. - Les organisations signataires s'engagent à user de toute leur influence pour que se développe à tous les niveaux, l'esprit de méthode, de conciliation et d'ordre dans les relations sociales.

Art. 3. - Les organisations signataires s'engagent à faire respecter, à tous les niveaux, tous accords et toutes conventions collectives de travail, y compris la présente, conclus soit pour l'ensemble de l'industrie chimique, soit pour les entreprises d'une région ou d'un sous-secteur d'activité, soit pour une ou plusieurs entreprises. Elles utilisent, à cet effet, tous les moyens dont elles disposent.

PROCÉDURE DE CONCILIATION

Art. 4. -

§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 et dont elle notifie copie aux parties.

Art. 5. -

§1. En cas d'échec constaté par procès-verbal de la procédure de conciliation prévue à l'article 4 § 2, ou à défaut de réunion de l'instance de conciliation dans un délai raisonnable tel que prévu au règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire, un préavis de grève ou de «lock-out» doit être signifié à l'employeur en cas de grève, aux ouvriers et à la délégation syndicale en cas de «lock-out».

Ce préavis sera de 7 jours civils et prend cours le jour de la notification par lettre recommandée à la poste, le cachet de la poste faisant foi, ou le jour de la remise de la main à la main avec accusé de réception.

§2. Le délai de préavis prévu au paragraphe 1er peut être prolongé moyennant accord entre les parties en cause. Sous peine de nullité, cet accord doit indiquer la durée de la prolongation.

Art. 6. - Les parties en cause s'engagent à ne recourir à aucune action de grève ou de «lock-out» avant l'expiration du délai de préavis fixé à l'article 5.

Les organisations signataires mettent tout en œuvre pour assurer le respect de la procédure de conciliation, telle que définie dans le présent chapitre et dans le règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire.

CONDITIONS D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE

Art. 7 §1. Un avantage social est accordé aux ouvriers remplissant les conditions fixées par la convention collective de travail du 3 mars 1999, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique, octroyant un avantage social, dans chaque entreprise ressortissant à la commission paritaire précitée où la paix sociale est respectée ainsi que dans l'hypothèse d'une décision en ce sens du comité de gestion du Fonds Social ou du collège des médiateurs pour les cas soumis à la procédure visée par les articles 8 et 9 ci-après.

§2. Ledit avantage est liquidé par le truchement du Fonds Social de l'industrie chimique, dont les statuts ont été fixés par la convention collective de travail du 12 avril 1972, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique concernant l'institution d'un Fonds de Sécurité d'Existence et fixation de ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juin 1972 (Moniteur Belge du 21 juin 1972).

§3. Le montant et les modalités d'octroi de cet avantage sont déterminés par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Art. 8. -

§1. Au cas où un arrêt de travail survient dans une entreprise, en opposition avec les obligations de l'article 3 ou sans que les dispositions définies aux articles 4 à 6 soient respectées, la direction de l'entreprise peut, au plus tard 30 jours après la fin de cet arrêt de travail, demander par lettre au comité de gestion du Fonds Social, la suppression de l'avantage prévu à l'article 7, soit pour tous les ouvriers, soit uniquement pour ceux qui ont participé à l'arrêt de travail dans de telles conditions.

Le même jour, la direction de l'entreprise adresse copie de cette lettre à la délégation syndicale et aux organisations syndicales professionnelles signataires de la présente convention.

§2. Dès réception de la requête et sans que le comité de gestion du Fonds Social ne doive se réunir à cet effet, le Fonds Social suspend le prochain paiement de l'avantage social pour les ouvriers de cette entreprise ainsi que la prochaine remise à cet employeur des attestations dont question à l'article 6 de la convention collective du 3 mars 1999 portant octroi d'un avantage social. Ces suspensions sont maintenues jusqu'à clôture de la procédure décrite ci-dessous. La procédure commence par la requête de l'employeur et se clôture soit par la décision du comité de gestion ou, à défaut, du collège des médiateurs.

§3. Les représentants des organisations syndicales signataires peuvent faire parvenir leurs remarques auprès du comité de gestion du Fonds Social endéans les 30 jours qui suivent la demande de l'employeur. Ils en adressent copie le même jour à la direction.

§4. Le comité de gestion, saisi à la demande de la direction, se réunit endéans les 60 jours qui suivent la requête. Après examen du dossier, il décide de la recevabilité de la requête et de son fondement. Par dérogation à l'article 15 de la convention collective du 12 avril 1972 portant création du Fonds Social de l'industrie chimique, ces décisions sont prises à l'unanimité des voix

émises.

Les membres du comité de gestion qui sont impliqués directement dans le conflit de part et d'autre ne peuvent participer ni aux délibérations ni au vote aboutissant à une décision.

§5. A défaut de décision unanime du comité de gestion, endéans les 15 jours de sa première réunion, le dossier est transmis de plein droit par le comité de gestion au collège des médiateurs du Fonds Social de l'industrie chimique.

La mission, la composition et le fonctionnement du collège des médiateurs sont définis à l'article 9 de la présente convention. Ce dernier statue endéans les trois mois de sa saisine. Sa décision est sans appel. Elle est communiquée pour exécution, au président du Fonds Social ainsi qu'à toutes les parties concernées, comme prévu à l'article 9 § 7.

§6. A défaut de décision unanime du comité de gestion et à défaut de saisine du collège des médiateurs endéans les 45 jours de la première réunion du comité de gestion, le prochain paiement de l'avantage social qui était suspendu, est rétabli.

Art. 9. -

§1. Le collège des médiateurs du Fonds Social de l'industrie chimique est institué par la présente convention collective.

§2. Il a pour mission de trancher tout différend à naître entre les parties signataires de la présente convention exclusivement dans les cas prévus à l'article 8.

§3. Tous les trois ans, la Commission paritaire de l'industrie chimique établit une liste de six médiateurs choisis parmi des personnalités ayant une expérience et une connaissance éprouvées dans le domaine social et industriel et du droit du travail, et offrant des garanties d'impartialité.

§4. Le collège est composé de trois médiateurs, désignés chaque fois pour une cause déterminée.

§5. L'organisation signataire concernée notifie aux autres parties signataires de la présente convention, sa volonté d'aboutir à une solution du différend par la voie d'une décision du collège des médiateurs. La notification se réfère à l'objet du différend. Elle comporte, en outre, la désignation d'un médiateur choisi dans la liste des médiateurs établie comme indiqué au §3. La partie adverse est invitée, par la même notification, à désigner un second médiateur de la même manière.

Les médiateurs désignés qui ont accepté leur mission nomment pareillement un troisième médiateur qui présidera le collège.

§6. Le comité de gestion du Fonds Social fixe les honoraires des médiateurs à charge dudit Fonds.

Les détails et modalités pratiques de la mission du collège des médiateurs sont fixés par les parties signataires. Un secrétariat est mis à la disposition par le comité de gestion du Fonds Social.

§7. Le collège est chargé de se prononcer sur la recevabilité de la demande et sur la matérialité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier sa demande de suppression de l'avantage social telle que prévue à l'article 8. Si le collège reçoit la demande et la déclare fondée, le

paiement de l'avantage social est supprimé.

La décision du collège est notifiée pour exécution au comité de gestion du Fonds Social, et aux parties signataires par le président du collège.

La réception de cette notification par le président du comité de gestion vaut acquiescement de plein droit, sans vote ni délibérations, à cette décision par le comité de gestion et par les parties signataires.

Le comité de gestion du Fonds Social notifie la décision des médiateurs respectivement aux ouvriers et ouvrières concernés, à la délégation syndicale de l'entreprise et à l'employeur.

§8. La procédure se déroulera selon des règles à fixer par le comité de gestion.

Le collège des médiateurs peut procéder à toutes les investigations nécessaires à l'instruction du dossier.

§9. Le collège décide à la majorité simple. La décision est écrite, motivée et signée. Le collège statue en accueillant ou en rejetant la demande. La décision est sans appel.

§10. Le collège est tenu de rendre sa décision et de la notifier dans les trois mois qui suivent la désignation du premier médiateur.

A défaut, les médiateurs sont déchus de leur mission de plein droit, et les parties signataires peuvent désigner de nouveaux médiateurs.

§11. Les audiences du collège ne sont pas publiques. Ses délibérations sont secrètes.

Art. 10. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 12 décembre 1979 et est conclue pour une durée indéterminée. Les modifications y apportées par la convention collective de travail du 14 novembre 1985 entrent en vigueur le 1er décembre 1985.

Elle peut être revue en commun accord entre les organisations signataires et dénoncée par l'une d'entre elles moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'industrie chimique et à chacune des organisations signataires.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée.

Les demandes de sanctions introduites avant cette date seront traitées suivant l'ancienne procédure.

Lorsque, dans une entreprise, à l'issue d'un conflit social, les parties conviennent «qu'il n'y aura pas de sanctions du fait de grève», cette clause ne signifie pas que l'employeur renonce à faire appel à la procédure prévue aux articles 8 et 9 précités à moins qu'elle ne le stipule expressément.

CHAPITRE XVII : RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DES CONSEILS D'ENTREPRISES

SECTION I : SIÈGE ET COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. 1er. -

Le siège du conseil d'entreprise :

est établi à : Rue : n° :

Le nombre de délégués du personnel tel qu'il résultera de chaque élection ainsi que les noms des membres du conseil sont portés à la connaissance du personnel par affichage aux valves de l'entreprise.

SECTION II - MISSION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. 2.

A. Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise:

a) de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;

b) de recevoir du chef d'entreprise, au point de vue économique et financier:

1. au moins chaque trimestre : des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général relatifs à la vie de l'entreprise ;
2. périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.
3. informations à fournir sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci conformément à la convention collective conclue au CNT le 04/12/1970.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par l'arrêté royal du 27 novembre 1950.

A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et documents communiqués sont certifiés exacts et complets par un réviseur assermenté agréé par le Conseil Professionnel (de la chimie), ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs salariés. Le réviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le Conseil Professionnel (de la chimie) ;

c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en son sein, sur toute question d'ordre économique relevant de sa compétence et qui lui a été préalablement soumise, soit par le Conseil Professionnel intéressé, soit par le Conseil Central de l'Economie ;

d) d'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation en la matière, le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ;

e) d'examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage de travailleurs;

f) de veiller à l'application de toutes dispositions générales intéressant l'entreprise tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle;

g) de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel, de déterminer sur délégation de la commission paritaire de l'industrie chimique le jour de remplacement du jour férié coïncidant avec un dimanche (art. 3 de la loi du 30.12.1950) ;

h) de gérer toutes œuvres sociales instituées par l'entreprise, pour le bien-être du personnel à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs ;

i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par ce, il faut entendre entre autres les communications prévues au littéra b) du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges.

B. Le conseil d'entreprise peut décider de remplir, selon les modalités et les conditions déterminées par l'Arrêté du Régent organique des conseils d'entreprise du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

SECTION III : DES RÉUNIONS, DES CONVOCATIONS ET DE L'ORDRE DU JOUR

Art. 3. - Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article 1er durant les heures de travail de jour.

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer et décider valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel encore en fonction est présente, sauf en cas d'urgence reconnue par les membres siégeant.

Cette condition n'est plus requise à la séance suivante, pour les points qui figuraient à l'ordre du jour de la séance précédente.

Les locaux et le matériel nécessaire aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise. Le conseil d'entreprise décide de la langue nationale qui sera utilisée pour les débats, les procès-verbaux et la documentation.

Art. 4. - Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement une fois par mois. La date de la réunion se situe, sauf accord entre les membres, dans la «xième» semaine de chaque mois. Le délai de convocation aux réunions ordinaires est de 6 jours avant la date de celle-ci.

Dans le cas où la moitié au moins du nombre de membres effectifs de la délégation du personnel en formule la demande, le Président est tenu de convoquer les membres à une réunion extraordinaire dans le délai de 6 jours.

En outre, en cas d'urgence, le conseil d'entreprise se réunit chaque fois que le Président le juge utile ou à la demande de la moitié des délégués du personnel. Dans ce dernier cas, la réunion a

lieu, au plus tard, dans les 48 heures de la réception de la demande, aux jour et heure fixés par le Président.

Art. 5. - La convocation indique:

- l'ordre du jour ;
- la date, l'heure et le lieu de la réunion.

Elle est signée par le Président et remise sous pli fermé portant la mention « personnel » à l'intéressé ou à la poste. Elle peut être également accompagnée d'une documentation.

Art. 6. - Le Président, après en avoir conféré avec le secrétaire, établit l'ordre du jour et envoie les convocations. Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour par le Président a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil, 8 jours au moins avant la séance ; cette demande doit être sommairement motivée et accompagnée s'il y a lieu des documents y relatifs.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport est demandé par un organisme habilité par la loi à consulter les conseils d'entreprise. L'inscription d'un point à l'ordre du jour d'une séance ne préjuge en rien de sa prise en considération par le conseil d'entreprise aux fins de discussion ; la question de compétence étant soulevée d'office avant tout débat sur le fond.

Art. 7. - Les délégués effectifs du personnel pourront se réunir entre eux avant chaque séance du conseil, dans un local mis à leur disposition par le chef d'entreprise, à l'heure fixée par lui.

SECTION IV : DE LA PRÉSIDENTE ET DU SECRÉTARIAT

Art. 8. - Le Président reçoit toute correspondance adressée au conseil d'entreprise et la transmet au secrétaire.

Le Président veille à ce que les séances se tiennent conformément à la législation en vigueur.

Conformément à l'article 6, il établit l'ordre du jour des séances du conseil d'entreprise. Il convoque les membres aux séances, préside celles-ci et dirige les débats. Il veille à ce que chaque point porté à l'ordre du jour soit examiné par le conseil d'entreprise. Seuls les points portés à l'ordre du jour sont examinés.

Il désigne dans chaque cas, la personne qui le remplace à la séance à laquelle il est empêché d'assister. Lorsque, par manque de temps, l'ordre du jour ne peut être épuisé, les points qui n'ont pu être discutés doivent être traités par priorité à la prochaine séance, sauf avis contraire du conseil.

Art. 9. - Le secrétaire est choisi parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et nommé sur proposition de celle-ci par le conseil d'entreprise à la première séance.

Il rédige la correspondance du conseil d'entreprise. Il la soumet au Président pour approbation et signature.

En cas d'absence, il sera remplacé par un autre membre de la délégation du personnel et désigné sur proposition de celle-ci par le conseil d'entreprise.

A défaut d'accord sur la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise en cas de parité des sièges ou en cas de contestation de l'une des organisations représentées, la fraction du personnel représentant l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de voix pourra proposer le secrétaire.

Art. 10. - Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours indispensable à l'accomplissement de sa mission.

SECTION V : DU PROCÈS-VERBAL

Art. 11. - Le projet de procès-verbal, rédigé personnellement par le secrétaire est soumis au Président du conseil au moins 48 heures avant la séance où il doit être approuvé.

Au procès-verbal, sont actés :

- les noms des membres présents, excusés et absents ;
- les modifications admises au procès-verbal de la réunion précédente ;
- les points portés à l'ordre du jour ;
- les propositions faites au conseil ;
- les décisions prises et
- les conclusions arrêtées ainsi que
- un résumé fidèle des débats.

La lecture aux membres du conseil d'entreprise et l'approbation du projet de procès-verbal de la séance précédente font automatiquement l'objet du premier point de l'ordre du jour de la réunion.

Les procès-verbaux tels qu'ils résultent de l'approbation par le conseil d'entreprise (compte tenu de l'exclusion des éléments qui auraient un caractère purement confidentiel) et accompagnés, le cas échéant, des documents que celui-ci aura convenu d'y annexer sont remis ensuite aux membres effectifs du conseil, et ce à titre personnel et confidentiel.

Les procès-verbaux, accompagnés le cas échéant de leurs annexes, sont déposés par les soins du secrétaire dans le meuble réservé aux archives. Chaque membre du conseil peut les consulter aux jours et heures fixés par le conseil d'entreprise.

SECTION VI : DE LA MANIÈRE DE PRENDRE LES DÉCISIONS

Art. 12. - Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents, sauf en cas de nomination du secrétaire, où la décision est prise à la majorité des membres présents.

SECTION VII - DES ARCHIVES

Art. 13. - Les archives sont conservées en un endroit accessible fixé par le conseil d'entreprise. Leur conservation est assurée par une personne désignée à cet effet par le conseil. Elles restent à la disposition des membres, qui peuvent les consulter sur place aux jours et heures fixés par le conseil.

SECTION VIII : DES MISSIONS D'ÉTUDE, D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

Art. 14. - Le conseil peut se faire assister par des délégués des jeunes travailleurs choisis par ces derniers. Ceux-ci ne sont introduits auprès du conseil, avec voix consultative, que lors de la discussion des questions pour lesquelles leur avis est demandé.

SECTION IX : DE L'INFORMATION DU PERSONNEL

Art. 15. - Le personnel est informé des activités du conseil d'entreprise par l'affichage dans des endroits apparents et accessibles des copies des décisions prises et des conclusions arrêtées. Le conseil peut décider, s'il y a lieu, de traduire ces documents en vue de leur affichage dans l'une ou l'autre langue nationale.

SECTION X : DU RAPPORT D'ACTIVITÉ

Art. 16. - Dans le courant du premier trimestre de l'année, le conseil établit un rapport sur son activité de l'année précédente. Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil.

SECTION XI : MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT

Art. 17. - Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié par décision du conseil d'entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou qui aurait pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus à l'alinéa 3 de l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois du 15 juin 1953, du 15 mars 1954, du 28 janvier 1963, du 10 octobre 1967 et du 17 février 1971.

SECTION XII : DES PRESTATIONS DES DÉLÉGUÉS

Art. 18. - Les séances du conseil d'entreprise, de même que les prestations fournies même en dehors des heures de travail par les membres du conseil ou d'autres membres du personnel, consultés en conformité avec les dispositions du présent règlement, sont comptées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel par l'entreprise.

Lorsqu'un membre se trouvant chez lui, est convoqué pour une réunion du conseil, ses frais de transport lui seront remboursés, sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède.

SECTION XIII : DISPOSITIONS FINALES

Art. 19. - Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

Art. 20. - Le présent règlement d'ordre intérieur a été adopté par le conseil d'entreprise en sa séance du (jour, mois, année).

N.B. : le Conseil Professionnel de la Chimie est, depuis 1987, devenu la Commission Consultative Spéciale pour la Chimie du Conseil Central de l'Economie.

CHAPITRE XVIII : ENVIRONNEMENT

Remarque de la CG : lorsque dans le texte on parle du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (C.S.H.E.) ou du Comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.), il faut comprendre : **le Comité de Prévention et de Protection au Travail ou CPPT.**

Recommandation paritaire sur l'information et la formation des travailleurs en matière d'environnement pour les entreprises de l'industrie chimique.

Les parties sont convaincues qu'une sensibilisation permanente à la problématique de l'environnement est indispensable pour l'entreprise.

La voie correcte pour cette sensibilisation réside en une information ouverte des travailleurs et en leur formation aux questions d'environnement. La Direction de l'entreprise se charge d'assurer cette information et cette formation à tous les niveaux de la hiérarchie.

Les parties estiment en particulier que les organes de concertation existants, à savoir le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (C.S.H.E.), doivent traiter les questions d'environnement au niveau de l'entreprise.

Les entreprises qui ne disposent pas de tous ces organes de concertation choisiront les structures d'information et de formation adaptées à leur spécificité.

Les questions écologiques qui peuvent avoir un effet sur la sécurité et la santé des travailleurs et sur l'environnement dans l'entreprise relèvent du comité de sécurité et d'hygiène. A défaut de C.S.H., cette compétence sera assumée par la délégation syndicale.

Les questions écologiques qui peuvent avoir un effet sur l'emploi, les investissements, la sécurité du voisinage et en général, sur l'avenir de l'entreprise, relèvent du conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, c'est au C.S.H. ou à défaut de celui-ci à la délégation syndicale, de se charger de cette tâche.

Les travailleurs et leurs représentants seront consultés sur tous les problèmes d'environnement pouvant avoir des répercussions sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Parmi les thèmes environnementaux traités dans les organes de concertation, on retiendra :

1. Réglementation sur l'environnement en vigueur pour l'entreprise.
2. Permis d'exploitation, y compris le rapport d'effet sur l'environnement.
3. Déroulement administratif des dossiers de permis.
4. Politique menée sur le plan de l'environnement, avec un aperçu des investissements, frais et taxes imposés pour l'environnement (annuellement).
5. Modifications dans les procédés de fabrication, techniques de travail ou installations qui influencent l'environnement intérieur ou extérieur.
6. Plaintes et dérangements internes et externes.
7. Compte-rendu annuel condensé et simplifié à propos des déchets, des eaux résiduaires, des émissions de bruit et dans l'air.

Ces thèmes pourront être examinés tant sur l'initiative de l'employeur qu'en réponse aux

questions des travailleurs ou de leurs représentants.

Priorité sera donnée à l'information sur la politique globale de prévention prenant en compte l'ensemble de la problématique de l'environnement.

L'information portera aussi sur les risques inhérents à la présence, sur le site de l'entreprise, d'entreprises tierces et sur les mesures de prévention spécifiques prévues en ce qui les concerne. L'information sera diffusée d'une manière appropriée, ouverte, accompagnée des explications requises. La documentation relative à l'environnement disponible dans l'entreprise pourra être consultée par les mandataires des organes de concertation moyennant respect de la confidentialité.

Afin de sensibiliser chacun à ces problèmes, les Directions d'entreprises fourniront à tous les collaborateurs de l'entreprise, une formation spécifique relative aux problèmes d'environnement. Cette formation sera évaluée à termes réguliers au sein des organes de concertation appropriés.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment expressément que la Direction de l'entreprise est compétente et responsable en dernier ressort en matière de politique d'environnement.

Note de la Centrale générale*

**La référence légale est la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution*

I. LA VALEUR D'UNE RECOMMANDATION PARITAIRE

Par cette recommandation, les partenaires sociaux visent à remédier de façon concrète à une lacune juridique. Cela s'est déjà produit à plusieurs reprises au sein de la Commission paritaire. Le statut de la délégation syndicale en constitue un exemple.

Cette recommandation doit être interprétée comme un accord émanant de la Commission paritaire et liant impérativement les parties à propos de la problématique de l'environnement.

Par conséquent, les litiges éventuels ne peuvent être discutés qu'au sein de la Commission paritaire et non devant le tribunal.

Cette recommandation est un engagement moral des interlocuteurs sociaux à exécuter et respecter mutuellement les principes de la déclaration.

Dans la pratique, cela signifie que le patronat du secteur de la chimie reconnaît enfin au Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et au Conseil d'entreprise (CE) des compétences en matière d'environnement, comme nous l'avons toujours affirmé par le passé.

Cette recommandation paritaire doit empêcher les directions de se perdre en querelles byzantines au sujet des aspects juridiques du problème de l'environnement afin de ne pas devoir discuter de celui-ci au sein du CE ou du CPPT ou encore de refuser de donner des renseignements pratiques, p.ex. concernant les produits mis en œuvre.

II. INFORMATION

Il est clair que l'information relative à l'environnement ne peut faire l'objet d'aucune restriction.

Toutes les questions et tous les problèmes relatifs à l'environnement peuvent être abordés.

1. La législation et la réglementation pour l'entreprise :

La législation est régionalisée.

Tu peux consulter les différents site web pour accéder à la législation, concernant notamment

- La protection de l'eau ; la protection des eaux de surface
- La pollution atmosphérique
- Le bruit
- Les déchets et les déchets toxiques
- Les risques d'accidents majeurs (loi dite SEVESO)

Soit :

Pour la Wallonie :

Direction Générale opérationnelle de l'Agriculture, des Ressources Naturelles et de l'Environnement

<http://environnement.wallonie.be>

Pour Bruxelles :

IBGE- Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement

<http://www.bruxellesenvironnement.be>

Pour la Flandre :

Departement Leefmilieu, Natuur en Energie van de Vlaamse overheid

<http://www.lne.be>

2. Information sur le permis d'environnement

Le permis d'environnement remplace le permis d'exploiter et les autres autorisations environnementales nécessaires à l'exercice d'une activité.

Les projets mixtes font l'objet d'un permis unique intégrant le permis d'environnement et le permis d'urbanisme.

3. Déroulement administratif des permis :

Il est important de savoir qui et quelles administrations s'occupent du dossier.

4. Rapport annuel concernant la politique d'environnement menée par l'entreprise, avec un aperçu des investissements, frais et taxes imposés pour l'environnement.

Il est important de rester critique et de ne pas devenir le valet d'opérations publicitaires menées par les patrons.

Rappelons qu'un "Rapport annuel» complet sur l'activité du Service interne doit être soumis à l'approbation du CPPT. Il en est de même pour la médecine du travail.

Ces documents qui contiennent une foule de renseignements sur les conditions de travail et les mesures prises pour améliorer la prévention contient un important chapitre relatif aux moyens de formation, d'information et de propagande employés dans l'entreprise.

Il y a lieu de compléter ces documents par une rubrique sur l'environnement

5. Toutes les modifications dans les procédés de fabrication, installations ou techniques de travail qui influencent l'environnement intérieur ou extérieur :
Cette disposition est à ce point générale que toutes les modifications dans l'entreprise doivent pouvoir être signalées et discutées soit au sein du CPPT, soit au sein du CE.
6. Plaintes et inconvénients tant intérieurs qu'extérieurs :
Les plaintes ou inconvénients éventuels enregistrés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise doivent être communiqués aux représentants des travailleurs : il est dorénavant exclu que vous appreniez pour la première fois combien votre entreprise est dangereuse ou polluante grâce à votre journal. La direction est tenue de vous informer au plus vite des plaintes.
7. Une synthèse annuelle concernant le problème des déchets, de la pollution de l'eau et de l'air et du problème du bruit :
Ce thème peut, comme nous l'avons indiqué au point 4, soit faire l'objet d'un chapitre du «Rapport annuel du Service interne.», soit d'un rapport séparé rédigé conjointement par le Service interne et le médecin du travail.

En outre, l'environnement figurera au nombre des thèmes d'action que nous reprendrons dans le Plan Annuel d'Action.

Ceci est d'autant plus important que le «Plan Annuel d'Action» fera l'objet d'une évaluation et d'un suivi régulier de la part du CPPT.

Cette information doit être diffusée d'une façon claire et compréhensible.

Nous, syndicalistes, ne sommes pas des scientifiques, ni des techniciens ou écologistes et encore moins des spécialistes de l'environnement. Nous devons pouvoir assumer pleinement notre rôle de représentant syndical. Les textes doivent donc être rédigés de façon compréhensible et simple, de sorte que nous puissions participer au débat sur la politique d'environnement menée par notre entreprise.

La recommandation ne comporte pas de délais impératifs en ce qui concerne la fourniture d'information ou les réformes à apporter à vos questions posées au CPPT, au CE ou au sein de la DS.

Le règlement d'ordre intérieur de ces instances stipulera toutefois comment poser votre question, comment porter un point à l'ordre du jour et comment obtenir rapidement une réponse. Vous pourrez donc vous référer à la présente recommandation pour fixer dans le règlement d'ordre intérieur des délais précis pour obtenir satisfaction.

Au conseil d'entreprise (CE)

Les compétences légales du conseil d'entreprise ainsi que la recommandation paritaire vous permettent:

1. de demander des informations relatives aux répercussions des investissements sur l'environnement;
2. de demander un rapport sur les implications des nouveaux produits fabriqués ou

- mis en œuvre ;
- 3. de demander des informations sur l'octroi ou le refus de licences;
- 4. de demander un rapport annuel sur la politique en matière d'environnement menée par l'entreprise.

Les informations économiques et financières vous permettent d'exiger des données relatives :

1. au programme et aux perspectives générales d'avenir ;
2. à la recherche scientifique ;
3. aux aides publiques et écologiques ;
4. aux déductions à l'investissement.

Au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Les compétences légales du CPPT assorties de la recommandation paritaire, vous permettent :

1. de faire insérer, au plan annuel d'action, un chapitre consacré à l'environnement ;
2. d'exiger l'accès aux données relatives à l'obtention de licences et autres permis d'exploitation;
3. d'œuvrer en faveur d'une formation en matière d'environnement et de sécurité destinée au Conseiller an prévention, aux membres du CPPT et à tous les travailleurs ;
4. de formuler des avis relatifs à la politique de prévention afin d'empêcher des dommages à l'environnement ;
5. de dépister les risques et recevoir des informations en ce qui concerne par exemple la mise en œuvre de produits toxiques.

A la délégation syndicale (DS)

La délégation syndicale constitue le principal vecteur de l'action syndicale dans l'entreprise. Elle a un rôle à jouer au plan de l'information et la sensibilisation de tous les travailleurs.

Elle peut faire prendre conscience aux travailleurs de l'importance de l'environnement.

Elle est habilitée à rechercher des informations tant au plan interne (CPPT/CE) qu'externe (autres organisations se préoccupant de l'environnement). Elle peut contrôler l'information et la compléter si nécessaire.

Nous devons également nous préoccuper de l'environnement. Il s'agit d'une de nos tâches. Nous devons clairement le faire savoir et l'intégrer dans notre action syndicale quotidienne.

III. La formation du personnel

Actuellement, la formation du personnel est essentielle à la survie des entreprises. C'est vrai dans le domaine des technologies et de la gestion, mais c'est également vrai en ce qui concerne les conditions de travail et d'environnement.

C'est une réalité que le législateur a parfaitement comprise puisqu'il a exigé que l'employeur délivre à tout son personnel une formation spécifique sur les conditions de travail. Et il a chargé le CPPT d'élaborer et de mettre en œuvre cette formation.

Cela signifie très clairement qu'en fonction des problèmes rencontrés dans l'entreprise, du type d'activité, du nombre de travailleurs, etc... Il faudra élaborer une étude globale des besoins de

l'entreprise en matière de formation en tenant compte de tous les aspects liés aux conditions de travail.

Ainsi, la formation est le complément indispensable à l'information. Il faut donc examiner l'information qui doit être fournie aux travailleurs et voir quels sont les points ou les problèmes qui réclament un approfondissement et qui doivent faire l'objet d'une formation appropriée.

Prenons, à titre d'exemple, la prévention incendie :

Information : Une information générale via l'affichage d'instructions est fournie à l'ensemble des travailleurs.

Cette information concerne :

- la conduite à tenir en cas d'incendie, les pictogrammes et leur signification concernant l'emplacement des sorties et des sorties de secours, des extincteurs et dévidoirs, de l'interdiction d'utilisation des ascenseurs, etc...

Mais en plus, l'employeur devra organiser la lutte contre l'incendie. Concrètement, cela signifie qu'il met en place un service de prévention et de lutte contre l'incendie comportant un nombre suffisant de personnes formées et exercées à l'emploi du matériel de lutte contre l'incendie.

Formation : Ces travailleurs recevront une formation portant sur :

- les méthodes de prévention et d'extinction d'un feu ;
- le maniement des extincteurs et dévidoirs et les techniques d'attaque des feux ;
- les techniques d'évacuation du personnel ;
- la connaissance des substances inflammables.

Les thèmes sur lesquels porte la formation : Dans le cadre réglementaire de la politique de prévention, deux types de formation sont à envisager:

- une formation générale à la sécurité et à l'hygiène essentiellement basée sur les risques propres à l'entreprise et destinée à tout le personnel ;
- une formation «à la carte» répondant au besoin de chaque travailleur. Cette formation aborde prioritairement les risques spécifiques au poste de travail dans ses aspects santé, sécurité et environnement.

Sur base d'un inventaire des risques et des sources de pollution susceptibles d'affecter les travailleurs, des mesures seront envisagées, des contacts seront pris pour maîtriser ces risques et réduire ces sources de pollution.

En ce qui concerne plus particulièrement l'environnement, cette formation portera sur les points suivants :

- Dans un premier temps, il n'est pas inutile de rappeler les principes juridiques qui régissent l'environnement. Il s'agit d'aborder schématiquement la répartition des compétences entre l'Etat et les Régions telle qu'elle a été définie dans les lois de réforme institutionnelle.
- Rattachée à la problématique de l'entreprise, cette formation portera concrètement sur :
 - les activités soumises à permis d'exploitation (tant lors de la mise en exploitation de l'établissement que pour la continuation de l'exploitation et les éventuelles extensions ou transformations de l'établissement) ;
 - la procédure relative à la demande de permis d'exploitation a-t-elle été respectée ? A-t-elle été soumise à l'avis du CPPT pour tous les aspects liés à la sécurité et à la santé des travailleurs et au CE pour les répercussions éventuelles en matière d'emploi, d'investissement et plus largement d'organisation du travail?

En matière de risques majeurs

Si les activités de l'entreprise présentent des risques d'accidents majeurs, le R.G.P.T. et l'accord de coopération pour les entreprises SEVESO prévoient que l'employeur doit adresser aux administrations compétentes une notification comportant des informations détaillées sur les installations de l'entreprise, les procédés de fabrication ainsi que les substances dangereuses mises en œuvre.

Dans le cadre des actions de prévention et de contrôle, le personnel doit recevoir une formation portant sur les procédés de production (leur démarrage et leur arrêt), les propriétés des substances utilisées, la tâche spécifique et les dangers qui y sont inhérents ; la conduite à tenir en cas d'accident; la procédure concernant l'élaboration des instructions ; la nature et la périodicité des exercices de simulation des risques.

Les travailleurs doivent recevoir tous les renseignements relatifs à l'étude de sûreté que l'entreprise doit réaliser. Le CPPT doit participer à son élaboration et être informé de ses mises à jour périodiques.

En matière de traitement des déchets

La règle de base pour les déchets consiste à éviter, ou du moins à réduire la formation de déchets difficiles à éliminer ou dangereux.

Après quoi, il faut faciliter l'élimination des déchets qui présentent une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs et pour l'environnement.

Par conséquent, que faut-il savoir ?

- Quels types de déchets sont produits par l'entreprise ?
- Comment sont-ils éliminés ?
- Sont-ils traités sur place ou sont-ils stockés sur un site ?
- Par quel procédé sont-ils neutralisés ?
- Sont-ils confiés à une firme extérieure ? Celle-ci est-elle agréée pour en assurer le transport et l'élimination ?
- S'agit-il de déchets pouvant être recyclés et réutilisés ?
- S'agit-il de déchets toxiques ou dangereux ?
- Si oui, lesquels, en quelle quantité et sous quel conditionnement ?

Organisation de la formation

Beaucoup de gens, au sein de l'entreprise, sont capables d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de formation à l'attention des travailleurs.

Avec le Conseiller en prévention, le médecin du travail, des ingénieurs ou du personnel de la ligne hiérarchique, mais aussi les représentants des travailleurs, l'employeur organisera des formations en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement.

Dans certains cas, il sera utile de faire appel à l'aide extérieure. Rappelons à cet égard qu'il existe quantité d'institutions ou d'organismes spécialisés capables d'aborder des thèmes ou des matières spécialisées. Il peut s'agir d'organismes agréés, des services d'inspection du travail, du service des pompiers, etc...

L'évaluation de la formation

Il ne s'agit pas de recréer une ambiance scolaire avec une formation sanctionnée par des examens.

Cependant, il est indispensable d'en évaluer l'impact. Il s'agit avant tout de vérifier si on a atteint les objectifs qu'on s'est fixé, pour ensuite corriger éventuellement le tir en modifiant le contenu ou le programme de formation.

Cette évaluation est également le fruit d'un travail d'équipe auquel participent tous les acteurs qui ont pris part à cette formation : à commencer par les formateurs eux-mêmes, mais aussi les travailleurs et le personnel qui ont bénéficié de cette formation.

Coût de la formation

Il est évident que le coût de cette formation doit être pris entièrement en charge par l'entreprise. Cela signifie que cette formation se déroulera pendant les heures de travail et qu'elle sera assimilée, du point de vue de la rémunération à du temps de travail effectif.

En outre, les frais éventuels de transport, lorsque certains cours se donnent à l'extérieur, sont à charge de l'employeur.