



Chimie

CP 207

Guide sectoriel Employés et cadres

- 5 février 2019 -

Préambule

Nous avons le plaisir de mettre à votre disposition ce recueil des conventions collectives de travail (CCT) sectorielles des employés et des cadres de la chimie.

Notre objectif est de faciliter vos recherches : quelles sont les règles sectorielles en matière de temps de travail ? Quels sont les régimes de RCC (prépension) ? Quels sont les systèmes sectoriels de rémunération des employés de la chimie ?...

A l'aide de ce guide, vous trouverez des réponses à vos questions car il contient les principales bases légales propres aux employés et aux cadres de la chimie.

Quelques points d'attention pour une bonne utilisation :

- *Le cadre légal est en constante évolution. C'est pourquoi, nous veillerons à actualiser régulièrement votre guide. De votre côté, vérifiez la date de publication de votre recueil.*
- *Dans de nombreuses entreprises, nos délégués et permanents ont conclu des accords locaux qui améliorent le cadre légal sectoriel. N'hésitez donc pas à les solliciter pour plus de précisions en lien avec votre société.*
- *Un autre guide sectoriel est également à votre disposition pour répondre à vos questions sur les conditions de travail des ouvriers. Pour l'obtenir, rendez-vous sur notre site internet www.accg.be ou auprès de votre régionale.*

[Retour à la table des matières.](#)

CP 207 Employés industrie chimique.

Table des matières.

Chapitre I : Commission paritaire chimie – CP 207

1. [Compétence.](#)
2. [Règlement d'ordre d'intérieur de la commission paritaire.](#)
3. [Composition commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.](#)
4. [Accord national 2017-2018.](#)
5. [CCT des employés et des cadres de l'industrie transformatrice de matières plastiques dans la province de Flandre occidentale](#)

Chapitre II: Relations de travail individuelles

1. [CCT concernant la durée de travail.](#)
2. [CCT concernant les contrats de travail à durée déterminée successifs.](#)
3. [CCT relative au transport des employés.](#)
4. [CCT relative aux petits chômage.](#)
5. [Régime de chômage avec complément d'entreprise.](#)
6. [Crédit-temps.](#)
7. [CCT relative à l'indemnité de préavis congés thématiques, au crédit temps avec motif et aux emplois de fin de carrière.](#)

Chapitre III: Salaires et primes

1. [CCT concernant la classification et définition des fonctions des employés.](#)
2. [Décision déterminant les renseignements que doit contenir le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération.](#)
3. [CCT Système de rémunération.](#)
4. [Convention collective de travail relative à la liaison des rémunérations à l'index.](#)
5. [Convention collective de travail concernant l'appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées.](#)
6. [Convention collective de travail relative au barème minimum.](#)
7. [Convention collective de travail relative au traitement minimum des représentants de commerce.](#)
8. [Salaires minimum employés de l'industrie chimique.](#)
9. [Convention collective de travail relative à la prime de fin d'année minimale.](#)
10. [CCT relative à la prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce](#)
11. [Convention collective de travail relative à l'octroi de congé d'ancienneté.](#)
12. [Grossesse et maternité.](#)
13. [CCT concernant une indemnité complémentaire de chômage en cas de suspension du contrat de travail conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.](#)

[Retour à la table des matières.](#)

14. [CCT portant création du Fonds dénommé 'Fonds social pour employés de l'industrie chimique' et détermination de ses statuts.](#)
15. [Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence pour le régime sectoriel de pension des employés de l'industrie chimique et fixation de ses statuts.](#)
16. [Convention collective de travail relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique.](#)

[Chapitre IV : Relations de travail collectives.](#)

1. [CCT relative à la création d'un Fonds de sécurité d'existence démographie.](#)
2. [Convention collective de travail relative au financement des plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.](#)
3. [Convention collective de travail concernant la coordination du statut des délégations syndicales.](#)
4. [Convention collective de travail relative à la formation syndicale.](#)
5. [Convention collective de travail relative au fonds de formation.](#)
6. [Convention collective de travail fixant une cotisation patronale au Fonds pour la promotion, des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risque.](#)
7. [Convention collective de travail portant création du Fonds dénommé 'Fonds social pour employés de l'industrie chimique' et détermination de ses statuts.](#)
8. [Convention collective de travail fixant une cotisation patronale au Fonds pour la promotion, des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risque.](#)

[Chapitre V: Sécurité d'emploi.](#)

1. [Sécurité d'emploi.](#)
2. [Convention collective de travail concernant les contrats de travail à durée déterminée successifs](#)
3. [Convention collective de travail relative au travail intérimaire](#)
4. [Convention collective de travail relative à l'embauche d'intérimaires et aux conséquences sur la période d'essai](#)

[Chapitre VI: Garantir paix sociale](#)

1. [CCT relative à l'Accord national 2017-2018 pour employés](#)
2. [Prime syndicale.](#)

[Adresses sections régionales.](#)

Chapitre I : Commission paritaire – CP 207

date source juridique	date de publication
A.R. - 05.07.1978	B.S. - 28.07.1978
A.R. - 05.07.1978	B.S. - 28.07.1978

1.Compétence.

Article 1

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

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

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

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

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

Article 2

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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

2. Règlement d'ordre intérieure de la commission paritaire.

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

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 propositions émanant d'une négociation d'entreprise est soumise à la consultation des ouvriers, l'acceptation de la proposition se fait à la majorité simple;
- 2) Au cas où une proposition du bureau de conciliation ou du président de celui-ci est soumise à la consultation des ouvriers d'une entreprise, cette proposition ne peut être rejetée que par une majorité des 2/3;
- 3) Tant à la négociation d'entreprise que devant le bureau de conciliation ou lors d'une réunion de conciliation, les parties s'expriment sur leur intention, soit de présenter, soit de défendre la proposition devant leurs mandants.

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

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

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

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

Fait à Bruxelles, le 9 janvier 1991.

Le Président de la Commission paritaire de l'industrie chimique

3. Composition commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique

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

Organisations d'employeurs

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

DIAMANT BUILDING-BOULEVARD AUGUSTE REYERS 80, 1030 SCHAERBEEK

Tel: 02 238 97 11 - Fax: 02 231 13 01 Mandats Effec.: 11 - suppl.: 11

Organisations de travailleurs

FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

RUE HAUTE 42, 1000 BRUXELLES

Tel: 02 506 82 11 - Fax: 02 506 82 29 Mandats Effec.: 5 - suppl.: 5

CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE

CHAUSSEE DE HAECHT 579, 1031 BRUXELLES

Tel: 02 246 31 11 - Fax: 02 246 30 10 Mandats Effec.: 5 - suppl.: 5

CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE

KONING ALBERTLAAN 95, 9000 GAND

Tel: 09 222 57 51 - Fax: 09 221 04 74 Mandats Effec.: 1 - suppl.: 1

4. ACCORD NATIONAL 2017-2018

Source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 16.05.2017		
C.C.T. - 19.09.2017	A.R. 29.06.2018	M.B. 26.07.2018

Article 1

§ 1

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

Par "travailleurs", sont visés les travailleurs masculins et féminins.

§ 2

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

§ 3

Le champ d'application de l'article 11 de la présente CCT est uniquement d'application aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de représentant de commerce.

Article 2

La CCT n° 119 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 a été signée par les organisations interprofessionnelles le 21.03.2017.

Par le présent accord, les parties signataires ont l'intention, conformément à la CCT n° 119 du CNT, de renforcer la compétitivité, la croissance et l'emploi, ainsi que la sérénité et la paix sociale dans le secteur et les entreprises.

La présente CCT sectorielle ainsi que les accords qui en découlent seront menés et conclus conformément à la CCT n° 119.

Pour les entreprises conventionnées, des négociations libres sont possibles conformément à la CCT n° 119.

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

Article 3

§ 1

A partir du 1er mai 2017, les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience repris dans la convention collective de travail du 20 octobre 2015 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la commission Paritaire pour les travailleurs de l'industrie chimique (131940/CO/207), en vigueur au 1 mars 2017, seront augmentés de 1,1 % brut.

§ 2

Cette augmentation est aussi d'application aux ouvriers qui, au 31 mars 2017, sont payés moins de 1,1 % au-delà des salaires mensuels minima en vigueur prises non conventionnées

Article 4

L'appointement mensuel et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montant forfaitaires des travailleurs en vigueur au 31 décembre 2017, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2017-2018, 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, est augmenté de 1,1% brut à partir du 1er janvier 2018.

Cette augmentation de 1,1% sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations de l'appointement mensuel et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 18 février 2014 (120815/CO/207), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la liaison des rémunérations à l'index et à l'application des barèmes sectoriels selon la CCT du 20 octobre 2015 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (131940/CO/207) ou des barèmes d'entreprise, octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 2

Cet article n'est pas d'application aux travailleurs qui bénéficient des augmentations de salaires prévues à l'article 3 de la présente CCT.

§ 3

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

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 5

§ 1 : Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel pour les travailleurs qui comptent au moins 40 ans de carrière professionnelle

En exécution de la CCT n° 124 du Conseil National du Travail, une convention collective de travail est conclue concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, tel que défini à l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui: pour la période du 1.01.2017 au 31.12.2017

- 1° sont licenciés en 2017, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la durée de la CCT à conclure, et qui en plus
- 2° atteignent l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2017 et à la fin de leur contrat de travail;
- 3° atteignent la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 7 (= 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière.

Pour la période du 1.01.2018 au 31.12.2018 :

- 1° sont licenciés en 2018, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la durée de la CCT à conclure, et qui en plus
- 2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2018 et à la fin de leur contrat de travail;
- 3° atteignent la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 7 (= 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise à la fin de leur contrat de travail;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière.

Cette convention collective de travail sera conclue pour une durée déterminée de 2 ans du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Cette convention collective de travail est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n°125 du Conseil National du Travail.

Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

§ 2 : Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel moyennant 35 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd

En exécution de la CCT n° 122 du Conseil National du Travail, une convention collective de travail est conclue concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise moyennant 35 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd, tel que défini à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui: pour la période du 1.01.2017 au 31.12.2017

- 1° sont licenciés en 2017, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la durée de la CCT à conclure, et qui en plus
- 2° atteignent l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2017 et à la fin de leur contrat de travail;
- 3° atteignent la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 3 (= 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière.

Pour la période du 1.01.2018 au 31.12.2018

- 1° sont licenciés en 2018, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la durée de la CCT à conclure, et qui en plus
- 2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2018 et à la fin de leur contrat de travail;
- 3° atteignent la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 3 (= 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise à la fin de leur contrat de travail;

4° satisfont aux dispositions légales en la matière.

Cette convention collective de travail sera conclue pour une durée déterminée de 2 ans du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

§ 3 : Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd

En exécution de la CCT n° 120 du Conseil National du Travail, une convention collective de travail est conclue concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd ou 20 ans de travail de nuit, tel que défini à l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui: pour la période du 1.01.2017 au 31.12.2017

- 1° sont licenciés en 2017, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la durée de la CCT à conclure, et qui en plus
- 2° atteignent l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2017 et à la fin de leur contrat de travail;
- 3° atteignent la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 1er (= 33 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière.

Pour la période du 1.01.2018 au 31.12.2018

- 1° sont licenciés en 2018, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la durée de la CCT à conclure, et qui en plus
- 2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2018 et à la fin de leur contrat de travail;
- 3° atteignent la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 1er (= 33 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise à la fin de leur contrat de travail;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière.

Cette convention collective de travail sera conclue pour une durée déterminée de 2 ans du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Cette convention collective de travail est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n° 121 du Conseil National du Travail.

Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

§ 4 : Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à partir de 35 ans de carrière professionnelle pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

En exécution de la CCT n°123 du Conseil National du Travail, une convention collective de travail est conclue concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, tel que défini à l'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

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

- 1° sont licenciés pendant la durée de la CCT à conclure, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la durée de la CCT à conclure, et qui en plus
- 2° atteignent l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2018 et à la fin de leur contrat de travail;
- 3° atteignent la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 6 (= 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière.

Cette convention collective de travail sera conclue pour une durée déterminée de 2 ans du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

Crédit temps et emplois de fin de carrière

Article 6

§ 1

Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, § 1er, 3° de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière pour les travailleurs ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, les possibilités de prise d'un crédit- temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues à :

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

§ 2

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

§ 3

Conformément l'article 8, § 3 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, § 1er, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

§ 4

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

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

§ 5

Le présent article est conclu pour une durée déterminée du 1.01.2017 jusqu'au 30.06.2019

Article 7

§ 1

En application de la convention collective n°127 du Conseil National du Travail, pour la durée de la présente convention collective de travail, l'âge est porté 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 du 27 juin 2012, ont réduit leur prestation à mi-temps ou de 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° 127 du Conseil National du Travail.

§ 2

Cet article est conclu pour une durée déterminée de 2 ans du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cet article sera prolongé jusqu'au 30.06.2019.

Article 8

L'accord sectoriel conclu le 20 octobre 2015 (131950/CO/207) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relatif au système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour une durée déterminée du 1.01.2017 jusqu'au 30.06.2019.

Membres du conseil d'entreprise ayant le statut de cadre

Article 9

Dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise et où, au sein de celui-ci, certains membres effectifs ou suppléants ont un statut de cadre en vertu de la procédure relative aux élections sociales qui ont eu lieu en 2016, ceux-ci reçoivent la compétence, à la demande expresse d'un cadre, de lui donner un accompagnement individuel.

Cette compétence est introduite pour une période d'essai égale à la durée du présent Accord National, soit jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

Les parties signataires procéderont à l'évaluation de cette mesure avant cette date.

Prime de fin d'année

Article 10

§ 1

L'article 8 de la CCT du 20 octobre 2015 relative à la prime de fin d'année, conclue au sein de la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (131942/CO/207) est modifié comme suit :
"Sont assimilés à du travail effectif:

- les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur;
- les absences pour maladie, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale de six mois;
- les absences pour congé de maternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les absences dans le cadre des lois sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, le congé pour l'exercice d'un mandat politique à temps partiel, et les jours non prestés en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'à soixante jours;
- le congé d'ancienneté prévu respectivement par les CCT du 28 juin 2005 (AR 6 décembre 2005; MB 2 janvier 2006) et du 12 juillet 2007 conformément à l'article 7 de l'Accord National 2007-2008 conclu le 2 mai 2007 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique;
- la période de congé de naissance (aussi dénommée "congé de paternité") telle que définie à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- la période de congé d'adoption telle que définie à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 2 : Recommandation

Les partenaires sociaux recommandent que, dans les entreprises qui habituellement octroient une prime de fin d'année aux travailleurs dont les fonctions ne sont pas reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire, à partir du 1er janvier 2017, pour le calcul de la prime de fin d'année susmentionnée les absences pour congé de maternité soient assimilées à du travail effectif.

Prime de fin d'année représentants de commerce

Article 11

Le plafond de 2.106,30 EUR mentionné à l'article 3 de la CCT, concernant une prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce, conclue le 1er juillet 2011 (105181/CO/207) au sein de la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, est, à partir de l'année 2017, et payable au plus tard en ce qui concerne la prime de fin d'année afférente à l'année civile 2017, en janvier 2018, augmenté de 1,1%, jusqu'à 2.129,47 EUR.

Travail intérimaire

Article 12

§ 1

Les partenaires sociaux recommandent, à partir du 1er juin 2017, de limiter l'utilisation des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire, lorsque c'est possible en fonction de l'organisation du travail.

§ 2

[A partir du 1er juin 2017,] **(Inséré(e) : CAO 19.09.17)** au cas où un travailleur intérimaire est engagé par contrat de travail chez le même utilisateur, l'ancienneté constituée en tant que travailleur intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les modalités suivantes :

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

Article 13

§ 1

Lorsque le contrat de travail est rompu pendant une période de diminution des prestations de travail dans le cadre d'un congé thématique (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade) ou de crédit temps avec motif (article 4, §1er et 2 de la CCT n°103) moyennant paiement d'une indemnité de rupture, celle-ci est calculée sur base du salaire auquel le travailleur avait droit sur base du régime de travail d'avant la diminution des prestations de travail

§ 2

Lorsque le contrat de travail est rompu pendant une période de diminution des prestations de travail dans le cadre d'un emploi de fin de carrière (article 8 de la CCT n° 103), l'indemnité de rupture sera calculée sur le salaire à temps plein et ensuite proratisée proportionnellement aux périodes d'occupation à temps plein et à temps partiel au cours de la carrière dans l'entreprise

Formation

Article 14

§ 1

La cotisation au Fonds de formation de 0,20% sur les salaires bruts des travailleurs, telle que définie à l'article 2 de la convention collective de travail du 22 septembre 2015 (n° 129710/CO/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique fixant le montant de la cotisation au Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés de l'industrie chimique, est poursuivie pour la durée de la présente convention collective de travail.

Dans les fonds totaux récoltés ci-dessus, un montant égal à la cotisation de 0,05% sur les salaires bruts des travailleurs sera intégralement utilisé pour des projets collectifs de formation.

Une partie de ces moyens sera affectée aux 3 projets suivants :

1. Une meilleure intégration dans le secteur des travailleurs handicapés;
2. La solidarité internationale;
3. Une amélioration de l'introduction des jeunes et de la promotion du secteur auprès des jeunes, dont entre autres les emplois tremplins.

Les modalités concrètes et les moyens pour ces 3 projets seront définis par le comité de gestion du Fonds de formation. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, une attention particulière sera accordée aux projets dans le cadre de la solidarité internationale.

§ 2

En application de l'article 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) (MB 08.04.2013), il est consacré au moins 0,05% de la masse salariale à des initiatives en faveur des personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de 26 ans et appartenant aux groupes à risques.

§ 3

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 an par équivalent temps plein 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.

§ 4

Les partenaires sociaux conviennent de coordonner, harmoniser et si possible moderniser les CCT relatives aux fonds et aux cotisations pour la formation.

Indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage partiel

Article 15

L'indemnité complémentaire de chômage telle que prévue à l'article 2 de la convention collective de travail relative à une indemnité complémentaire de chômage en cas de suspension du contrat de travail conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, conclue le 20 octobre 2015 au sein de la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (131943/CO/207) s'élève à partir du 1er mai 2017 à 10,50 EUR par jour de chômage partiel.

Prime syndicale

Article 16

Le montant de la réserve financière visée pour le financement de l'avantage aux travailleurs syndiqués tel que prévu à l'article 7 , alinéa 2 de la CCT du 20 octobre 2015 relative à la formation syndicale, conclue au sein de la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 132074/CO/207) est augmenté jusqu'à 3.500.000 EUR/an.

Formation syndicale

Article 17

L'article 7 premier alinéa de la CCT du 20 octobre 2015 relative à la formation syndicale, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 132074/CO/207), est modifié comme suit :

" une réserve financière est constituée avec effet au 1er janvier 2017 ayant pour but le financement de la formation syndicale des représentants des travailleurs de l'industrie chimique à concurrence d'un montant maximal de 200.000 EUR par année calendrier. A partir du 1er janvier 2017, un montant égal est octroyé à la fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia) afin de parfaire la formation des représentants des employeurs au dialogue social."

Mobilité

Article 18

L'article 4, alinéa 2 de la CCT du 12 mai 2009 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative au transport des employés (n°93479/CO/207) est remplacé comme suit à partir du 1er mai 2017 :

"L'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, reste liée, à partir du 1er février 2009, à la grille antérieure (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, reprise en annexe et adaptée au 1er février de chaque année aux nouveaux tarifs".

Sécurité d'emploi

Article 19

Les entreprises mettent tout en œuvre en vue d'éviter des licenciements pour raisons économiques. Au cas où des licenciements pour des raisons économiques s'avéreraient 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 employés 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.

Concertation et paix sociale

Article 20

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.

Durée

Article 21

La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, à l'exclusion des articles 6 et 8.

5.CCT employés de l'industrie transformatrice de matières plastiques dans la province Flandre Occidentale.

source juridique	source juridique	date de publication
C.C.T. - 20.02.2018	A.R. 04.11.2018	M.B. 20.11.2018

Article 1

§ 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisables des Entreprises établies dans la province de Flandre occidentale qui ressortissent à la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique en raison de leur activité de transformation de matières plastiques.

§ 2

Le champ d'application de l'article 5 de la présente convention collective de travail est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail pour employés.

Durée de Validité

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et cessera ses effets le 30 juin 2019, à l'exception de l'article 5, §1, de l'article 5, §2, de l'article 5, §3 et de l'article 6, §1, c). L'article 8 est conclu pour une durée indéterminée. Ce dernier peut être dénoncé par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée au Président et ceci au plus tôt à partir du 31 mars 2019. La date du cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT remplace la convention collective de travail du 15 mars 2016 relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale (numéro d'enregistrement CO/133122).

La sécurité d'emploi

Article 3

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les entreprises mettront tout en œuvre pour éviter des licenciements pour raisons économiques.

Si l'entreprise se trouve contrainte de procéder à des licenciements pour raisons économiques, une information sera fournie à la délégation syndicale ou, à défaut au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité pour la prévention et la protection.

L'entreprise qui est contrainte de procéder à des licenciements pour raisons économiques, examinera les mesures qui pourraient atténuer les inconvénients de ces licenciements telles que, entre autres, le régime de chômage avec complément entreprise, le crédit temps, le partage du travail, la manière d'appliquer la loi sur le travail temporaire et intérimaire.

Travail intérimaire

Article 4

§ 1

Sans préjudice des dispositions légales applicables, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera informé mensuellement sur l'emploi des travailleurs intérimaires, visé par le chapitre II de la loi du 24 Juillet, 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition utilisateurs, dans des fonctions d'employés barémisables.

Les informations à fournir portent sur les points suivants:

- Le nombre de travailleurs intérimaires par département;
- Le motif de l'occupation;
- La répartition des travailleurs intérimaires ayant une occupation ininterrompue dans l'entreprise, en distinguant selon la durée: moins de trois mois, entre trois et six mois, entre six et douze mois, entre douze et dix-huit mois, et dix-huit mois et plus

§ 2

Si un intérimaire est engagé, à partir du 1er Juillet 2011, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé depuis lors « employeur », l'ancienneté constituée au titre d'intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les conditions et modalités suivantes:

- le travailleur intérimaire doit avoir presté au moins 120 jours chez cet utilisateur dans une période de référence de 12 mois précédant l'engagement;
- par 20 jours de prestations effectives durant cette période de référence, 1 mois d'ancienneté sera accordée auprès de l'employeur concerné.

La reprise de cette ancienneté constituée au titre d'intérimaire, s'applique pour tous les avantages auprès de l'employeur concerné, sauf pour la prime de fin d'année telle que définie, pour les employés de l'industrie chimique, dans la convention collective de travail conclue le 20 juin 2017 concernant la prime de fin d'année minimale. Pour l'attribution de ce dernier avantage, l'ancienneté établie en tant que travailleur intérimaire n'est pas prise en compte lors de l'engagement.

Régime de chômage avec complément d'entreprise - convention collective de travail ° 17 du Conseil National du Travail.

Article 5

§ 1

Pour la période allant du 1er Juillet [2017] (**Err. Déc. 31.08.2018**) au 31 Décembre [2018] (**Err. Déc. 31.08.2018**), la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise aux conditions de la convention collective de travail n 0 17, est prorogée pour tous les employés qui:

- ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2017 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail; ou ont atteint l'âge de 59 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2018 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail,
- avec 35 année de carrière d'employé dans un métier lourd tel que défini à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§ 2

Pour une période limitée allant du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2018, en application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 20 juin 2017 en Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique, le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail susvisée n° 17, est étendu à tous les employés qui:

- 1° ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2017 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail; ou ont atteint l'âge de 59 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2018 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail ;
- 2° satisfont aux exigences légales telles que définies à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007; par conséquent, les employés concernés doivent être en mesure de justifier une carrière de salarié de 33 ans et soit avoir travaillé dans un métier lourd tel que défini à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 portant réglementation du système de chômage avec complément d'entreprise soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que défini à l'article 1er de la cet n° 46 conclue le 23 mars 1990 au Conseil national du travail. (= travail de nuit)

Les procédures et les modalités applicables sont celles prévues par la convention collective de travail précitée n° 17.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§ 3

Pour une période limitée allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018, en application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 20 juin 2017 en Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique, le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail susvisée n° 17, est étendu à tous les employés qui:

- 1° ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2017 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail; ou ont atteint l'âge de 59 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2018 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail ;
- 2° satisfont aux exigences légales telles que définies à l'article 3, §7 de l'arrêté Royal du 3 mai 2007; par conséquent, les employés concernés doivent être en mesure de justifier une carrière de salarié de 40 ans.

Les procédures et les modalités applicables sont celles prévues par la convention collective de travail précitée n° 17.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§ 4

Pour une période limitée allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018, en application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 20 juin 2017 en Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique, un régime de chômage avec complément d'entreprise est introduit pour les employés qui:

- ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018 ;

- satisfont aux conditions prévues en la matière par la législation en vigueur; et plus précisément par l'AR du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise, et en particulier l'article 3, § 6 de l'AR précité et la convention collective de travail n° 123 du Conseil National du Travail fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§ 5

Conformément aux articles 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n° 17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise en cas de reprise du travail. Les employés avertiront leurs (ex) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.

Mesures concernant le crédit- temps / formation

Article 6 : Crédit temps

§ 1

Suit à la convention collective de travail sectorielle du [20] (Err. Déc. 31.08.2018) juin 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au crédit-temps et pour la durée de la présente convention:

- a) es possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues, conformément l'article 4, §1er, 3° de la CCT n°103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les employés ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103ter, 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°).
- b) l'âge est abaissé à 50 ans, conformément l'article 8, § 3 de la CCT n 103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les employés qui répondent à toutes les conditions de la CCT n 103ter, par dérogation à l'article 8, §1er, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans,
- c) l'âge est porté à 55 ans, en application de la convention collective de travail n° 127 du Conseil National du Travail, pour la période du 1er juillet 2017 au 31 décembre 2018, pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les employés qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n° 103ter du 20 décembre 2016, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de 1/5 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° 127 du Conseil National du Travail.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§ 2

Le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103ter est fixé à 5% de l'effectif « employé » dans l'entreprise.

§ 3

Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une réduction du temps de travail à mi-temps dans le cadre d'une fin de carrière à partir de 50 ans, comme défini dans la convention collective de travail n° 103ter, est reconnu et ce, au-dessus du seuil défini au §2.

Les réductions de travail à mi-temps en cours à partir de l'âge de 50 ans dans le cadre de la convention collective de travail 77bis ne sont [pas] (**Err. Déc. 31.08.2018**) non plus incluses dans le seuil tel que défini au §2.

§ 4

Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une diminution de carrière de 1/5e dans le cadre d'un [emploi de] (**Err. Déc. 31.08.2018**) fin de carrière comme spécifié dans la convention collective de travail n° 103ter et plus spécifiquement son article 6, §1 est accordé dès l'âge de 51 et ce en marge du seuil du §2.

Les réductions de carrière 1/5ème en cours dans le cadre de la convention collective de travail 77bis accordée dès l'âge de 52 sont également en marge du seuil tel que défini au §2.

§ 5

Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, dans le cas où l'employé diminue ses prestations à un mi-temps à partir de l'âge de 55 ans dans le cadre d'un [emploi de] (**Err. Déc. 31.08.2018**) fin de carrière telle que définie par la convention collective du travail n° 103ter ou a réduit en vertu la convention collective de travail 103ter ou 77bis, il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité mensuelle de [sécurité d'existence] (**Err. Déc. 31.08.2018**) brute de 180 EUR à partir du 1er janvier 2016.

Cette allocation de [sécurité d'existence] (**Err. Déc. 31.08.2018**) est payée en complément de l'allocation d'interruption jusqu'au moment d'atteindre l'âge légal de la retraite, [soit] (**Err. Déc. 31.08.2018**) 65 ans.

Durant la durée de la présente convention collective de travail, cet article suivra les adaptations éventuelles quant aux conditions légales d'âge et de carrière.

§ 6

L'exercice des droits prévus dans les paragraphes précédents ne peuvent pas porter préjudice à la bonne organisation du travail. Toutes les parties s'efforceront de trouver une solution équilibrée garantissant une bonne organisation du travail.

§ 7

Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le salaire de référence pour le calcul de l'allocation supplémentaire à charge de l'employeur dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les employés bénéficiant d'une réduction à mi-temps des prestations ou d'une réduction d'un cinquième en application des conventions collectives n° 77 bis et n° 103ter, est calculé sur la base de prestations à temps plein.

Article 7 : Formation

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, un effort pour la formation est consenti avec comme objectif 2% de la masse salariale pour l'ensemble des entreprises concernées.

On s'efforcera dans la mesure du possible de répartir, tant la formation interne qu'externe, sur toutes les catégories du personnel «catégorie employé » avec une attention particulière sur les personnes moins qualifiées.

Une évaluation annuelle et une discussion du programme sont prévues au Conseil d'entreprise et, à défaut, en délégation syndicale. On y abordera les efforts de répartition des formations sur les différentes catégories professionnelles.

Titres-repas

Article 8

§ 1

À partir du 1er Janvier 2012, il est accordé aux employés, pour chaque jour effectivement presté, un titre-repas conformément aux dispositions contenues dans article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre, 1969 pris en application de la loi du 27 Juin 1969, révisant l'arrêté -loi du 28 décembre, 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ci-après dénommé l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

À partir du 1er février 2018, l'intervention de l'employeur dans le titre-repas est augmentée de 0,50 euros ce qui portera sa contribution à EUR 6,61 par jour. Avec cette augmentation, la valeur faciale passe de EUR 7,20 à 7,70 EUR par jour.

La contribution de chaque employé s'élève à 1,09 EUR par jour.

§ 2

Pour les entreprises qui, au 31 décembre 2017, accordent des titres-repas dont l'intervention de l'employeur est plus élevée que celle reprise sous §1, [deuxième] (**Err. Déc. 31.08.2018**) alinéa, les dispositions suivantes s'appliquent:

- Les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas augmentée de EUR 0,50 au 1er février 2018, ne dépasse pas le maximum légal autorisé de EUR 6,91, le titre-repas sera augmenté de EUR 0,50 au 1er février 2018.
- Les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, tenant compte de l'augmentation de 0,50 euro au 1er février 2018, dépasse le maximum légal autorisé de EUR 6,91, l'intervention de l'employeur sera augmentée au 1er février 2018 jusqu'à concurrence du maximum légal autorisé respectivement 6,91 EUR. Le solde des 0,50EUR qui dépasse le maximum légal autorisé de EUR 6,91, est accordé aux employés concernés sous forme d'une augmentation du salaire mensuel. Cette augmentation, qui correspond à la partie de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas qui dépasse le maximum légal, est multipliée par un facteur de 16,31.

§ 3

Les titres-repas sont accordés mensuellement à l'employé conformément aux dispositions énoncées à l'article 19bis §2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

§ 4

Les titres-repas électroniques sont délivrés au nom de l'employé. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

§ 5

Le titre-repas électronique a une durée de validité limitée à un an à compter du moment où il est crédité sur le compte titres-repas.

§ 6

Si le système des titres-repas prend fin, le montant de l'intervention de l'employeur dans les titres-repas sera converti en une augmentation effective du salaire mensuel. Cette augmentation correspond à la partie de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas multipliée par un facteur de 16,31.

§ 7

Cet article remplace l'article 8 de la convention collective de travail du 15 mars 2016 (133122/CO/207) concernant certaines conditions de travail pour les employés de l'industrie transformatrice des matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

Pouvoir d'achat

Article 9

§ 1

L'appointement mensuel brut est augmenté, au 1er janvier 2018, de EUR 25 brut.

§ 2

Les augmentations d'appointements déjà octroyées en 2017, sont considérées comme une avance et viennent en déduction de l'augmentation précitée au §1.

§ 3

Les augmentations d'appointements qui reposent seulement sur l'obligation de respecter le barème minimum de l'industrie chimique ne viennent pas en déduction du montant mentionné au §1.

§ 4

Les augmentations d'appointements définies dans l'accord national sectoriel du 16 mai 2017 sont remplacées par les adaptations du pouvoir d'achat du présent article [9] (**Err. Déc. 31.08.2018**).

§ 5

A partir du 1er janvier 2018 un barème minimum provincial est introduit. A cette fin, les minima repris dans la cet du 16 mai 2017(140252/CO/207) sont augmentées de EUR 25 brut (cfr. tableau en annexe).

Article 10 : Ecochèques

§ 1

Pour la durée de cette cet et pour l'année 2018 (période de référence du 01.01.2018 au 31.12.2018) des écochèques non-récurrents avec une valeur totale de EUR 150 seront attribués le 31 décembre 2018.

Le présent article prévoit les conditions et modalités de l'octroi des écochèques et est conclu dans le cadre de la convention collective n° 98 du 20 février 2009 concernant les écochèques, modifiée par les conventions collectives de travail n° 98 bis du 21 décembre 2010, n° 98 ter du 24 mars 2015, n° 98 quater du 26 janvier 2016 et n° 98 quinquies du 23 mai 2017 (ratifiées par les AR des 28 juin 2009, 24 mars 2011, 28 avril 2015, 13 mai 2016 et 2 novembre 2017, parus au MB des 13 juillet 2009, 8 avril 2011, 12 mai 2015, 2 juin 2016 et 21 novembre 2017) et l'arrêté royal du 14 avril 2009 visant l'introduction de l'article 19quater dans 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.

§ 2

La valeur nominale maximum d'un écochèque s'élève à EUR 10.

§ 3

Les écochèques non-récurrents seront attribués au prorata entré en service/sortie de service, au prorata des prestations de travail effectives (avec une assimilation des congés annuelles et de toutes les périodes pour lesquelles le salaire garanti est payés) et au prorata temporis du régime de travail, où EUR 150 est la valeur totale maximale des écochèques pour un travailleur à temps plein.

§ 4

Les écochèques sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est remplie si leurs octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

§ 5

Les écochèques électroniques sont crédités sur le compte écochèques personnel du travailleur. Si l'attribution d'écochèques électroniques s'avère impossible ou pas souhaitable au niveau de l'entreprise, des écochèques papier seront alors attribués.

La durée de validité de l'écochèque électronique est limitée à vingt-quatre (24) mois à compter du moment où l'écochèque électronique est chargé sur le compte écochèques du travailleurs.

Il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail.

§ 6

L'employé qui bénéficie des écochèques sous forme électronique reçoit gratuitement un support (une carte) grâce auquel il pourra utiliser ses chèques

En vue du bon fonctionnement de la carte électronique, le travailleur autorise l'employeur à fournir à l'émetteur son nom, sa date de naissance, son sexe, son code postal, l'adresse de son domicile, son choix de langue et son numéro d'identification du registre national.

L'employé s'engage à le conserver en bon état jusqu'à sa date d'expiration et ce, même s'il ne bénéficie momentanément plus de [éco-chèques] (**Err. Déc. 31.08.2018**) électroniques. En cas de rupture du contrat de travail, le support pourra en effet être réutilisé pour les [éco-chèques] (**Err. Déc. 31.08.2018**) électroniques octroyés par un autre employeur.

En cas de perte du support, le travailleur supportera le coût du support de remplacement, lequel sera égal à la valeur nominale d'un titre-repas. Sauf opposition du travailleur, ce coût sera retenu sur la plus prochaine rémunération nette qui lui est due.

Par contre, en cas de vol du support, et pour autant que le travailleur puisse présenter un procès-verbal de la police, l'employeur supportera le coût du remplacement du support.

Le travailleur s'engage à utiliser et à conserver la carte électronique en bon père de famille et selon les conditions générales d'utilisation. Il s'engage également à informer l'employeur et l'émetteur sans délai de toute irrégularité ou fraude commise avec la carte électronique. Si, après enquête, il apparaît que le travailleur a participé activement à la fraude ou aux irrégularités ou qu'il les a facilitées, le travailleur sera tenu pour solidairement responsable de l'ensemble des dommages en résultant. Toutes les transactions seront en outre immédiatement bloquées ou clôturées.

En cas de perte ou de vol de sa carte électronique, le travailleur est tenu d'en informer l'employeur et/ou l'éditeur agréé partenaire de l'employeur dans les plus brefs délais.

Toutes les transactions exécutées avant la déclaration de perte ou de vol sont irrévocables, sans possibilité de recours du travailleur contre l'employeur et/ou la société ayant délivré la carte électronique. Les dispositions suivantes sont d'application:

- pour les employeurs dont la valeur totale maximale des écochèques, ne dépasse pas la valeur totale maximale légale (EUR 250), suite à l'octroi des écochèques non-récurrents prévu par le §1. ci-dessus, la valeur totale des écochèques actuels de ces employeurs est augmentée au plus tard au 31 janvier 2018, de manière unique du montant tel que défini au §1 ci-dessus.
- pour les employeurs dont la valeur totale maximale des écochèques, dépasse la valeur totale maximale légale (EUR 250), suite à l'octroi des écochèques non-récurrents prévu par le §1. ci-dessus, la valeur totale des écochèques actuels de ces employeurs est augmentée au plus tard au 31 janvier 2018, de manière unique jusqu'à la valeur totale maximale légale des écochèques (EUR 250). Pour la partie de la valeur de l'écochèque non-récurrent telle que prévue au §1er qui dépasserait la valeur totale maximale légale des écochèques une solution doit être élaborée au plus tard au 31 mars 2018 au niveau de l'entreprise, pour ce groupe d'employés concernés. A défaut d'une solution, à la date susmentionnée, une solution sera élaborée par les partenaires sociaux provinciaux.

§ 8

Par exception à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les avantages résultant de la présente disparaîtront, sans préavis préalable, à l'arrivée de son terme.

Le travail posté

Article 11

Les employés barémisables qui, pour leurs prestations dans un régime de travail en équipes successives, sont rémunérés par un salaire de base et une prime d'équipe séparée, reçoivent une prime d'équipe qui est au moins égale aux primes pour travail en équipes pour les ouvriers tel que défini à l'article 20 de la CCT du 21 décembre 2017 fixant certaines conditions pour les ouvriers de l'industrie transformatrice des matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

Congé d'ancienneté

Article 12

§ 1

En tant qu'étape anticipant une réduction éventuelle du temps de travail sous quelque forme que ce soit, un nombre de jours de congé d'ancienneté sont accordés comme suit:

- ° un premier jour d'ancienneté est accordé après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise

- ° un deuxième jour d'ancienneté après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- ° un troisième jour d'ancienneté après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- ° un quatrième jour d'ancienneté après 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- ° un cinquième jour d'ancienneté après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- ° un sixième jour d'ancienneté après 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit, au total, un maximum de 6 jours de congé d'ancienneté par année civile.

§ 2

A partir du 1er janvier 2016, les employés qui passent d'un régime de travail à temps plein à un emploi de fin de carrière telle que défini à l'article 8 de la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, maintiennent le nombre des jours de congé d'ancienneté tel qu'ils l'ont promérité dans leur régime de travail temps plein.

La poursuite de l'avancement du nombre de jour d'ancienneté, tel que défini au § 1er susmentionné, se fera en tenant compte de la fraction d'occupation au moment de l'octroi des jours d'ancienneté suivants.

Mobilité

Article 13 : Abonnement Social

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs, quel que soit le mode de transport utilisé, est accordée indépendamment de la distance du déplacement.

La contribution est liée au prix de la carte train de la SNCB de train et s'élève à 90% du prix de la carte train, comme indiqué dans le tableau de l'annexe.

La contribution sera ajustée le 1er février de chaque année aux nouveaux tarifs de la SNCB.

Pour la détermination du montant, un déplacement de moins de 1 kilomètre est assimilé à un déplacement égal à 1 kilomètre.

Article 14 : Indemnité- vélo

Pendant la durée de cette convention collective de travail, la possibilité est prévue de se concerter au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale concernant une indemnité vélo. Cette concertation est recommandée dans le cadre d'une mobilité durable.

La sécurité d'existence

Article 15

§ 1

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 20 juin 2017, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage partiel est porté de 10,50 EUR à 11,00 EUR par jour de chômage partiel et ce à partir du 1er janvier 2018. (n° 141370/co/207)

§ 2

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 20 juin 2017, l'indemnité de chômage complémentaire sera octroyé pour toutes les jours de chômage économique et toutes les jours de chômage économique seront assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année. La paix sociale

Article 16

La paix sociale est garantie pour toute la durée de la présente convention collective de travail

Chapitre II: Relations de travail individuelles.

1.CCT concernant la durée de travail.

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

Article 1

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

Article 2

Les employés liés à la production suivent le régime de travail des ouvriers.

La durée hebdomadaire moyenne maximale du travail des employés administratifs, calculée sur une base annuelle, est ramenée à 39 heures à partir du 1er juillet 1987 et à 38 heures à partir du 1er avril 1988.

Article 3

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

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

2.CCT concernant les contrats de travail à durée déterminée successifs.

Les dispositions dans ces cct relatives à la période d'essai sont nulles depuis janvier 2014 (statut unique)

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

Champ d'application**Article 1**

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Validité et préavis**Article 4**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 2 mai 2007.

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

3.CCT relative au transport des employés.

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 20.02.2018	A.R. 17.08.2018	M.B. 29.08.2018

Article 1

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

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

Article 2

Sauf dans le cas où les employeurs organisent et financent eux-mêmes le transport de leurs employés, l'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les employés est déterminée, à partir du 1er février 2018, conformément aux dispositions des articles 3 jusqu'à 6 de la présente cct.

Intervention des employeurs**Article 3****§ 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, à partir du 1er février 2009, sur base du tableau des montants forfaitaires repris dans l'article 3 de la convention collective n° 19octies conclue le 20 février 2009 au Conseil National du Travail.

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

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements à partir de 5 km, sera calculée, à partir du 1er février 2009, selon les modalités fixées à l'article 4 de la convention collective n° 19octies conclue le 20 février 2009 au Conseil National du Travail.

§ 3 : Transports en commun publics combinés

En ce qui concerne les transports en commun publics combinés, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée, à partir du 1er février 2009, selon les modalités fixées aux articles 5 et 6 de la convention collective n° 19octies conclue le 20 février 2009 au Conseil National du Travail.

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

En ce qui concerne les transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée, à partir du 1er février 2009, selon les modalités fixées à l'article 7 de la convention collective n° 19octies conclue le 20 février 2009 au Conseil National du Travail.

Impossibilité d'utiliser normalement un moyen de transport en commun public**Article 4**

Si l'employé se trouve dans l'impossibilité d'utiliser normalement un moyen de transport en commun public parce que celui-ci fait défaut étant donné la situation géographique de l'entreprise ou par suite des horaires qui y sont pratiqués, l'intervention des employeurs est étendue aux employés qui sont obligés d'utiliser un moyen de transport particulier.

L'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, reste liée, à partir du 1er février 2009, à la grille antérieure (en application de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de 70% en moyenne, repris en annexe et adapté au 1er février de chaque année (année N+1) au nouveau tarifs.

Article 5

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

« Tarifs carte hebdomadaire »

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

Le pourcentage de la hausse de prix de la carte mensuelle est, à son tour, obtenu en comparant les tarifs de la carte mensuelle de l'année N par distance(s) avec les tarifs de la carte mensuelle de l'année N + 1 par distance(s) (pourcentage à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique).

« Intervention carte hebdomadaire »

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

Article 6

Tant que la SNCB publie des tarifs pour des cartes mensuelles, des cartes trimestrielles et des cartes annuelles limitées à 150 km, le tableau de la SNCB sera complété des tarifs à partir de 151 km 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 151 km jusqu'à 200 km inclus du pourcentage de la hausse moyenne de prix considéré sur toutes les distances jusqu'à 150 km 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 150 km inclus de la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle de l'année N (limitées à 150 km) avec les tarifs considérés sur toutes les distances jusqu'à 150 km 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 151 km jusqu'à 200 km inclus pour la carte hebdomadaire »

Les tarifs de la carte hebdomadaire, obtenus en application de l'article 3, sont complétés de 151 km jusqu'à 200 km inclus de la manière suivante :

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

Article 7

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

Epoque de remboursement

Article 8

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les employés est payée mensuellement.

Modalités de remboursement

Article 9

L'intervention des employeurs dans les frais de transport des employés 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, d'au moins 5 km, 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 employés 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.

Article 10

La présente CCT remplace celle du 16 janvier 2018, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative au transport des employés (numéro de dépôt 2018 - 001756).

Article 11

La présente CCT entre en vigueur le 1er février 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 pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

Cette 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

2018	1 semaine	(EUR) 1 mois	(EUR) 3 mois	(EUR) 12 mois
Distance (km)	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur
1-3	7,05	23,20	65,35	233,25
4	7,70	25,50	71,20	254,15
5	8,25	27,45	77,10	274,40
6	8,75	29,05	81,65	292,05
7	9,30	31,05	86,90	309,70
8	9,85	32,65	91,45	327,30
9	10,40	34,65	96,70	344,95
10	10,70	35,95	101,25	362,60
11	11,45	38,15	107,25	382,95
12	11,95	40,15	111,85	400,05
13	12,70	42,40	117,95	420,80
14	13,05	43,75	122,60	438,70
15	13,70	45,70	127,90	456,60
16	14,30	47,90	133,00	476,15
17	14,75	49,20	138,30	494,10
18	15,30	51,20	142,95	512,05
19	16,00	53,40	148,80	531,85
20	16,35	54,70	154,15	549,20

21	17,00	56,70	158,85	567,25
22	17,60	58,95	164,75	587,30
23	18,00	60,50	170,00	607,50
24	18,70	62,50	175,40	625,65
25	19,20	64,50	180,10	643,80
26	19,75	66,10	186,10	664,20
27	20,30	68,10	190,85	681,75
28	20,95	70,15	196,25	699,95
29	21,50	72,15	200,95	718,15
30	22,00	73,50	206,35	736,35
31-33	23,00	77,40	215,90	771,35
34-36	24,70	82,60	231,95	827,40
37-39	26,55	88,30	246,85	881,70
40-42	27,85	93,25	261,55	935,35
43-45	29,80	99,30	278,05	993,05
46-48	31,65	104,95	292,75	1046,70
49-51	33,10	110,15	308,80	1102,80
52-54	34,20	114,30	319,70	1142,15
55-57	35,55	117,90	329,10	1176,15
58-60	36,25	121,60	340,70	1217,95
61-65	38,15	126,65	353,80	1263,10
66-70	39,95	132,40	371,60	1326,20
71-75	41,75	138,70	388,95	1388,40
76-80	43,50	144,80	405,70	1447,95
81-85	45,20	151,40	423,90	1512,45
86-90	46,95	157,55	440,10	1573,25
91-95	49,45	163,50	458,55	1638,70
96-100	51,15	169,45	474,90	1696,65

101-105	52,80	175,95	492,80	1760,15
106-110	54,65	182,45	510,75	1824,70
111-115	56,45	188,75	528,05	1886,00
116-120	58,20	195,65	547,05	1953,50
121-125	60,50	200,90	563,60	2012,20
126-130	62,35	207,25	581,10	2074,85
131-135	64,25	213,95	599,50	2140,25
136-140	65,75	220,00	616,15	2199,20
141-145	67,50	226,05	632,75	2258,95
146-150	70,10	234,70	656,45	2344,95
151-155	71,60	238,35	665,60	2380,95
156-160	73,20	244,05	682,65	2440,35
161-165	74,85	249,75	698,90	2499,75
166-170	76,45	255,45	715,95	2559,15
171-175	78,90	261,95	732,20	2618,55
176-180	80,55	267,65	748,50	2677,95
181-185	82,15	273,35	765,55	2736,55
186-190	83,80	279,85	781,80	2795,95
191-195	85,40	285,55	798,85	2855,35
196-200	87,05	291,20	815,10	2914,75

4. CCT relative aux petits chômages.

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

Article 1

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

Article 2

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

1. Mariage du travailleur

Trois jours ouvrables consécutifs (le samedi ou tout autre jour habituel d'inactivité étant considéré comme jour ouvrable) à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

2. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint

Un jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

3. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque là où elle est organisée.

Un jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

Article 3

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

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

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou à partir de 59 ans (2018) moyennant une carrière de 40 années.

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

Consulter : <http://www.emploi.belgique.be/CAO/207/207-2017-011265.pdf>

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou à partir 59 ans (2018) moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1 janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

Consulter : <http://www.meta.fgov.be/CAO/207/207-2017-011266.pdf>

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou à partir de 59 ans (2018) moyennant 35 ans de carrière pour travailleurs ayant un métier lourd

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 31 janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019

Consulter : <http://www.meta.fgov.be/CAO/207/207-2017-011267.pdf>

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

Consulter: <http://www.meta.fgov.be/CAO/207/207-2017-011268.pdf>

6. Crédit-temps

source juridique	date source juridique
C.C.T. - 20.06.2017	A.R. 31.01.2018

Article 1

La présente cct s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent (ci-après dénommé(s) «le(s) travailleur(s)»).

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

Article 2

Pour la durée de la présente cct, conformément l'article 4, §1er et §2 de la cct n° 103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (conformément l'article 4, §1er, 3° de la cct n° 103 du 27 juin 2012 pour la période du 1.01.2017 au 31.03.2017) 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° 103ter, les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues:

A partir du 1.01.2017 jusqu'au 31.03.2017 à :

- 36 mois pour le crédit-temps avec motifs.

A partir du 1.04.2017 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°).

Article 3

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

Article 4

Pour la durée de la présente cct, conformément l'article 8, § 3 de la cct n°103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la cct n°103ter, l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, § 1, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Article 5

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

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

Article 6

§ 1

En application de la convention collective de travail n°127 du Conseil National du Travail, pour la durée de la présente convention collective de travail, l'âge est porté 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°103ter du 20 décembre 2016, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de 1/5 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° 127 du Conseil National du Travail.

§ 2

Cet article est conclu pour une durée déterminée de 2 ans du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cet article sera prolongé jusqu'au 30 juin 2019.

Validité

Article 7

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2017 et prend fin le 30 juin 2019, à l'exception de l'article 6.

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

7.CCT relative à l'indemnité de préavis congés thématiques, au crédit temps avec motif et aux emplois de fin de carrière

source juridique	source juridique
C.C.T. - 20.06.2017	A.R. 15.04.2018

Champ d'application

Article 1

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

Par «travailleur(s)», il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Indemnité de préavis congés thématiques, crédit temps avec motif et emplois de fin de carrière

Article 2

§ 1

Lorsque le contrat de travail est rompu pendant une période de diminution des prestations de travail dans le cadre d'un congé thématique (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade) ou d'un crédit temps avec motif (article 4, §1er et § 2 de la CCT n° 103ter) moyennant paiement d'une indemnité de rupture, celle-ci est calculée sur la base du salaire auquel le travailleur avait droit sur la base du régime de travail d'avant la diminution des prestations de travail.

§ 2

Lorsque le contrat de travail est rompu pendant une période de diminution des prestations de travail dans le cadre d'un emploi de fin de carrière (article 8 de la cct n°103ter), l'indemnité de rupture sera calculée sur le salaire à temps plein et ensuite proratisée proportionnellement aux périodes d'occupation à temps plein et à temps partiel au cours de la carrière dans l'entreprise.

Durée

Article 3

La présente cct produit ses effets le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

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

Chapitre III: Salaires et primes.**1. Convention collective de travail concernant la classification et définition des fonctions des employés**

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

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

Critère général :

Fonctions n'exigeant aucune initiative personnelle, s'exécutant suivant des formules ou des règles nettement établies et ne nécessitant pas de formation spéciale, mais simplement une mise au courant. Les connaissances nécessaires pour l'exercice de ces fonctions sont équivalentes à celles que donnent les études du 4ème degré ou de l'école primaire complétée par 3 années d'école du soir et acquises soit par la pratique, soit par une formation scolaire.

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

Exemples :

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

Critère général :

Fonction consistant dans l'exécution de travaux simples dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et continu. Les connaissances nécessaires pour l'exercice de ces fonctions sont équivalentes à celles que donnent les études des deux premières années d'école moyenne du degré inférieur ou école moyenne professionnelle ou d'un degré inférieur ou école moyenne professionnelle ou d'un 4ème degré, complété par trois années d'école du soir, et acquises soit par la pratique, soit par une formation scolaire.

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

Exemples :

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

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

Critère général

Fonctions caractérisées par :

1. des travaux diversifiés d'exécution autonome exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de ceux qui les exécutent et comportant la responsabilité de l'exécution;
2. la nécessité d'une formation équivalente à celle que donnent soit les études de plein exercice prévues à l'échelon précédent complétées par cinq années de cours du soir, soit des études moyennes complètes du degré inférieur, complétées par trois années de cours du soir, soit des études professionnelles du même niveau ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou enfin l'exercice d'emplois identiques ou similaires.

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

Exemples :

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

- Aide-comptable commercial ou industriel : employé chargé de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène, comme par exemple : tenue des comptes-courants clients, fournisseurs, comptes divisionnaires de comptabilité commerciale ou industrielle, etc., que ces travaux soient exécutés à la main ou à la machine.
- Caissier non comptable : employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier principal ou d'un chef de service comptable.
- Employé spécialisé des salaires et lois sociales : employé qui, en plus des travaux de l'employé des salaires et lois sociales de l'échelon précédent, effectue éventuellement la paie et doit témoigner de qualités d'initiative en procédant au dépouillement de la main-d'œuvre pour l'établissement du prix de revient.
- Expéditionnaire : employé ayant acquis une bonne expérience pratique et capable de déterminer les modes d'envoi les plus indiqués suivant la nature des produits et leur destination; prépare éventuellement les tournées de livraison et contrôle le travail effectué par les livreurs.
- Contrôleur de fabrication : employé chargé de coordonner, sous la direction d'un employé d'échelon supérieur, l'action des reviseurs de fabrication au cours des phases successives d'une fabrication; il leur transmet les consignes, tranche ou fait trancher les cas douteux.
- Pointeur principal : employé chargé des travaux de pointage d'atelier et généralement secondée par un ou plusieurs pointeurs.

Critère général

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

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

Exemples :

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

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

La commission constatant la difficulté de définir les critères exacts de classification des fonctions des gens de maîtrise, décide d'établir trois échelons de contremaîtres qui seront classés respectivement en catégorie 3, catégorie 4 section A, et catégorie 4 section B.

La commission fait confiance aux employeurs pour établir judicieusement la classification au sein de leur entreprise et décide de se revoir ultérieurement pour mettre au point la définition exacte des critères.

2. Décision déterminant les renseignements que doit contenir le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération

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

Article 1

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

Article 2

Le décompte remis à l'employé lors de chaque règlement définitif doit contenir les renseignements suivants :

1. nom et adresse de l'employeur;
2. numéro matricule de l'employé chez l'employeur;
3. période à laquelle se rapporte le décompte;
4. importance des prestations (heures, jours, mois, nombre de pièces, etc.);
5. rémunération de base, quelle que soit l'unité prise en considération pour établir (salaire horaire, mensuel, à la pièce, à la tâche, etc.);
6. éléments de la rémunération, à savoir :
 - a) heures normales de prestations, heures supplémentaires, ainsi que jours fériés ou de repos compensatoire;
 - b) autres éléments tels que primes, sommes payées en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien du salaire pendant la suspension de l'exécution du contrat, avantages en nature; ces éléments peuvent être groupés sous une seule dénomination, pour autant que ceci ne nuise pas à la clarté;
7. retenues pour la sécurité sociale;
8. sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale;
9. montant imposable;
10. montant du précompte professionnel (législation fiscale);
11. sommes non imposables;
12. indication dans le décompte, ou en annexe, de toutes les retenues;
13. montant net à payer en espèces;

Article 3

La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

3.CCT Système de rémunération

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

Chapitre L Champ d'application

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

Chapitre IL Système de rémunération fondé sur l'expérience pertinente

Article 2. Salaire mensuel minimum en fonction de l'expérience pertinente

§ 1. Le système de rémunération prévoit pour chaque catégorie de fonctions (de 1 à 4B incluse), telle que définie dans la classification de fonctions établie par cette Commission Paritaire, un salaire mensuel minimum lié à l'expérience pertinente de l'employé.

§ 2. Le système de rémunération qui figure dans le tableau en annexe de la présente convention collective de travail mentionne les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience correspondant à l'indice pivot 100,23 (base 2013= 100).

§ 3. Les entreprises sont libres de poursuivre, de modifier ou d'introduire d'autres systèmes de rémunération, moyennant le respect des salaires mensuels minimaux établis dans la présente convention collective de travail.

Article 3. Expérience pertinente

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

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

§ 3. Les périodes de chômage indemnisé sont assimilées à l'expérience pertinente avec un maximum d'un an. Ce maximum ne vaut pas si l'employé concerné suit, à l'issue de cette période d'un an, une formation professionnelle organisée par un des services régionaux d'emploi ou par un des centres de formation reconnus par le secteur. Dans ce cas, la période complète de formation professionnelle comme chômeur indemnisé est assimilée à l'expérience pertinente.

§ 4. La période d'études suivant la période d'obligation scolaire est assimilée à l'expérience pertinente avec un maximum de 3 ans. Pour ceux qui ont obtenu un diplôme de master, cette période est portée à un maximum de 5 ans.

§ 5. Pour la définition de l'expérience pertinente, les différentes périodes d'activité professionnelle et/ou les assimilations ne peuvent donner lieu à un cumul (ou double comptage) pour la même période.

§ 6. Pour l'octroi de l'expérience pertinente, il n'est pas fait de distinction entre prestations à temps plein et à temps partiel.

§ 7. Pour l'octroi de l'expérience pertinente, il n'est pas fait de distinction entre expérience pertinente en Belgique et à l'étranger.

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

§ 1. Au moment de l'entrée en service, le salaire minimum mensuel lié à l'expérience de l'employé est établi sur base de l'expérience pertinente, telle que définie à l'article 3 précité, et de la catégorie de fonctions à laquelle appartient la fonction de l'employé concerné.

§ 2. Pour la définition du salaire mensuel minimum lié à l'expérience au moment de l'entrée en service, on tient compte des années complètes d'expérience pertinente (= périodes de 12 mois). Le solde éventuel de mois d'expérience pertinente constitue une année d'expérience supplémentaire si ce solde atteint au moins 6 mois.

Article 5. Evolution des salaires mensuels minimaux liés à l'expérience

§ 1. A partir de l'octroi du salaire mensuel minimum lié à l'expérience au moment de l'entrée en service, ce salaire mensuel minimum fait un saut lié à l'expérience (= augmentation) chaque fois que l'expérience pertinente, telle que définie à l'article 3 précité, a crû de 12 mois selon le schéma repris en annexe de la présente convention collective de travail et compte tenu du § 4 du présent article.

§ 2. Les employés qui, au cours de 12 mois entre 2 sauts liés à l'expérience, ont suspendu leur contrat de travail pendant plus d'un mois sans maintien de salaire, auront droit, en tenant compte du § 4 du présent article, à un saut lié à l'expérience égal au saut lié à l'expérience prévu dans le système de rémunération multiplié par une fraction dont le dénominateur est égal à 12 et le numérateur égal à la différence entre 12 et le nombre de mois de suspension sans maintien de salaire, en tenant compte de l'assimilation d'un mois définie à l'article 3, § 1 de la présente convention collective de travail.

§ 3. En cas de passage à une catégorie de fonctions supérieure, le nouveau salaire mensuel minimum lié à l'expérience de la nouvelle fonction est immédiatement octroyé (= saut horizontal), avec maintien de l'expérience pertinente. Le saut d'expérience suivant se produira après 12 mois d'expérience pertinente complémentaire tel que défini au § 1, en tenant compte du § 4 du présent article.

§ 4. Les sauts liés à l'expérience mentionnés aux § 1, 2 et § 3, 2ième alinéa et à l'article 6, § 2 sont octroyés effectivement à 2 dates fixes:

- a) Le 1^{er} avril de chaque année pour les employés entrés en service entre le 1^{er} janvier et le 30 juin;
- b) Le 1^{er} octobre de chaque année pour les employés entrés en service entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre.

Article 6. Mesures transitoires

§ 1. Pour les travailleurs qui étaient en service au 31 décembre 2009, le nombre d'années d'expérience pertinente, exprimé en années complètes, est défini par le barème salarial minimum individuel et la catégorie de fonctions individuelle qui sont d'application à l'employé concerné le 31 décembre 2009.

§ 2. Le saut d'expérience suivant (= augmentation) du salaire mensuel minimum lié à l'expérience se produit lorsque l'expérience pertinente a crû de 12 mois, selon le schéma repris en annexe de la présente convention collective de travail et en tenant compte de l'article 5 § 4.

§ 3. L'introduction du nouveau système de rémunération fondé sur l'expérience pertinente ne peut pas entraîner une diminution du salaire mensuel effectif brut des employés qui étaient en service le 31 décembre 2009. Chapitre III. Salaire des étudiants

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

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

Article 8. Liaison à l'index Les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience mentionnés dans la présente convention collective de travail sont liés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

Chapitre V. Dispositions finales

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

Article 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée. Les dispositions de cette convention collective de travail peuvent être dénoncées par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois commence à courir à partir de la date où la lettre recommandée est envoyée au président. Le cachet de la poste fait foi. Le président informe les parties de cette dénonciation. La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

4. Convention collective de travail relative à la liaison des rémunérations à l'index

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

Article 1

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

Article 2

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

Commentaire

Depuis le 1er janvier 1994 et en exécution de l'AR du 24.12.1993 (MB 31.12.1993), l'indice "lissé" servant à l'adaptation des salaires est calculé sur base d'un indice calculé à cet effet et communément appelé "indice santé".

Article 3

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

Article 4 : Indices théoriques

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

Commentaire

Il y a lieu d'appliquer le coefficient 0,8280 aux indices théoriques de l'article 4 correspondant au dernier pivot atteint (indice pivot 118,69 en base 2004=100). Ce point de départ permet ensuite de recalculer les indices théoriques par tranches de 2%, en appliquant les arrondis prévus par la CCT n° 110 du CNT. Ces indices théoriques permettent alors de calculer les indices pivots de l'article 5.

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

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

$162,81 \times 1,02 =$	166,07
$166,07 \times 1,02 =$	169,39
$169,39 \times 1,02 =$	172,78
$172,78 \times 1,02 =$	176,24
$176,24 \times 1,02 =$	179,76

Article 5 : Index de référence à la hausse (indices pivots)

Cependant, pour éviter le retard des rémunérations par rapport à l'indice des prix à la consommation, les augmentations des rémunérations sont appliquées effectivement lorsque les indices suivants, situés à mi-chemin de la tranche de 2% sont atteints, soit :

$(97,30 + 99,24) : 2 = 98,27$ (dépassé en avril 2012 par l'indice lissé)

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

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

Article 6 : Index de référence à la baisse

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

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

Ces chiffres d'indices sont appelés "index de référence à la baisse".

En cas de baisse de l'index, une demi-tranche de 2% est dès lors neutralisée. Le salaire nouveau est obtenu en divisant le salaire en vigueur par 1,02.

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

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

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

5. Convention collective de travail concernant l'appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 20.06.2017	A.R. 05.07.2018	M.B. 06.08.2018

Article 1

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

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

Par "entreprises non conventionnées" on entend les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2017-2018, par une convention collective de travail relative aux conditions de travail et de rémunération conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail.

Article 2

§ 1

L'appointement mensuel et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montant forfaitaires des travailleurs en vigueur au 31 décembre 2017, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2017-2018, 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, est augmenté de 1,1% brut à partir du 1er janvier 2018.

Cette augmentation de 1,1% sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations de l'appointement mensuel et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 18 février 2014 (120815/CO/207), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la liaison des rémunérations à l'index et à l'application des barèmes sectoriels conformément à la cct du 20 octobre 2015 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (131940/CO/207) ou à des barèmes d'entreprise, sont octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 2

Le paragraphe précédent n'est pas d'application aux employés qui bénéficient des augmentations barémiques prévues dans la cct du 20 juin 2017 relative au barème minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

§ 3

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

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

6. Convention collective de travail relative au barème minimum

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 16.05.2017	A.R. 19.07.2018	M.B. 06.08.2018

Article 1

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

Par "travailleurs", sont visés les travailleurs masculins et féminins.

Article 2**§ 1**

A partir du 1er mai 2017, les salaires mensuels minima liés à l'expérience repris dans la convention collective de travail du 20 octobre 2015 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique (131940/CO/207), en vigueur au 30 avril 2017, seront augmentés de 1,1 % brut.

§ 2

Cette augmentation est aussi d'application aux travailleurs qui, au 30 avril 2017, sont payés moins de 1,1 % au-delà des salaires mensuels minima en vigueur.

Article 3

Lors d'un éventuel relèvement du revenu minimum mensuel moyen, en exécution des CCT n° 43 à 43octies conclues au sein du CNT, seuls les montants qui se situent en deçà de ce nouveau minimum sont portés au niveau de celui-ci.

Article 4

Les minimas dont question aux articles 2 et 3 de la présente CCT sont rattachés à l'indice des prix à la consommation selon les modalités prévues dans la CCT du 18 février 2014 (n° 120815/CO/207, A.R. 9 octobre 2014; M.B. 7.01.2015), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, liant les rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

Ils correspondent à l'indice pivot 100,23 (base 2013 = 100)

Article 5

La présente CCT entre en vigueur le 1er mai 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de la présente CCT peuvent être dénoncées par chaque partie moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de trois mois prend cours à

[Retour à la table des matières.](#)

partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

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



Adobe Acrobat
Document

7. Convention collective de travail relative au traitement minimum des représentants de commerce

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

Article 1

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

Article 2

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

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

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

Article 3

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de la présente CCT peuvent être dénoncées par chaque partie moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

8.Salaires minimum employés de l'industrie chimique.

Entrée en vigueur : 1 avril 2018

Indexation 2 % sur les salaires barémiques ainsi que sur les salaires effectifs. Seulement pour les fonctions classifiées.

Salaires barémiques

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4A	Cat. 4B
Années d'expérience					
0	1 797,95	1 836,71			
1	1 810,04	1 851,01	1 878,64		
2	1 821,96	1 865,41	1 900,81		
3	1 833,97	1 879,64	1 922,84	2 039,77	
4	1 846,07	1 894,09	1 945,18	2 065,19	2 200,91
5	1 858,10	1 908,43	1 967,34	2 090,69	2 229,86
6	1 870,06	1 922,74	1 989,65	2 116,26	2 258,72
7	1 882,05	1 937,10	2 011,73	2 141,69	2 287,66
8	1 894,09	1 951,64	2 033,98	2 167,22	2 316,47
9	1 906,08	1 965,84	2 056,23	2 192,66	2 345,54
10	1 918,00	1 980,21	2 078,42	2 218,16	2 374,49
11	1 930,06	1 994,47	2 100,54	2 243,72	2 403,24
12	1 942,13	2 008,92	2 122,82	2 269,25	2 432,14
13	1 954,18	2 023,31	2 144,93	2 294,73	2 461,03
14	1 966,13	2 037,66	2 167,09	2 320,31	2 489,98
15	1 978,15	2 052,03	2 189,37	2 345,88	2 518,74
16	1 990,08	2 066,46	2 211,58	2 371,22	2 547,76
17	2 002,18	2 080,70	2 233,84	2 396,68	2 576,58
18	2 014,21	2 095,03	2 256,02	2 422,32	2 605,55
19	2 026,09	2 109,39	2 278,16	2 447,70	2 634,44
20	2 038,17	2 123,77	2 300,32	2 473,27	2 663,29

21		2 138,15	2 322,66	2 498,88	2 692,25
22			2 344,75	2 524,40	2 721,19
23			2 366,97	2 549,84	2 750,10
24			2 389,29	2 575,37	2 779,00
25			2 411,46	2 600,72	2 807,90
26			2 433,65	2 626,37	2 836,82
27				2 651,87	2 865,53
28				2 677,30	2 894,60
29					2 923,38

Rémunération au moins les minima de la catégorie 4A selon l'expérience

90% du salaire mensuel le plus bas de la catégorie de fonction correspondant à la fonction.

80 % de la rémunération minimale de la catégorie barémique de la fonction apprise.

Indemnités

Sécurité d'existence

	durée	par jour
Chômage partiel	max. 60 jours/an	10,50 EUR

9. Convention collective de travail relative à la prime de fin d'année minimale

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

Article 1

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

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

Modalités d'octroi**Article 2**

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

En cas d'engagement avant le 16 du mois, ce mois est assimilé à un mois presté complet.

Le mois au cours duquel le contrat de travail pour travailleurs prend fin est assimilé à un mois complet, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois.

Dérogations**Article 6**

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

Article 7

Les travailleurs pensionnés, ainsi que les ayants droit d'un travailleur décédé, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.

Par "ayants droit", on entend:

- le conjoint survivant;
à son défaut, les enfants mineurs d'âge du défunt qui cohabitaient avec lui;
- à leur défaut, les parents du défunt, dont il était le soutien.

Assimilations

Article 8

Sont assimilés à du travail effectif:

- les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur;
- les absences pour maladie, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale de six mois;
- les absences pour congé de maternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les absences dans le cadre des lois sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, le congé pour l'exercice d'un mandat politique à temps partiel, et les jours non prestées en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'à soixante jours;
- le congé d'ancienneté prévu respectivement par les CCT du 28 juin 2005 (AR 6 décembre 2005; MB 2 janvier 2006) et du 12 juillet 2007 conformément à l'article 7 de l'Accord National 2007-2008 conclu le 2 mai 2007 en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique;
- la période de congé de naissance (aussi dénommée "congé de paternité") telle que définie à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail; la période de congé d'adoption telle que définie à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. de paiement

Article 9

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

Dispositions finales

Article 10

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

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la cct du 20 octobre 2015 (N° 131942/CO/207) concernant la prime de fin d'année minimale, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

[Retour à la table des matières.](#)

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

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

10. Convention collective de travail relative à la prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce

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

Article 1

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

Modalités d'octroi

Article 2

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

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

Article 3

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

- à partir de l'année 2017, et payable au plus tard, en ce qui concerne la prime de fin d'année afférente à l'année civile 2017, en janvier 2018, une prime de fin d'année est octroyée par l'employeur, égale à 100 % du traitement mensuel brut (rémunération fixe augmentée de la moyenne d'éventuelles commissions) du mois de décembre 2017 plafonné à 2.129,47 EUR.

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

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

Article 4

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

Article 5

En cas d'engagement avant le 16ème jour du mois, ce mois est assimilé à un mois presté complet.

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

Dérogations

Article 6

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

Article 7

Les employés pensionnés, ainsi que les ayants droit d'un employé décédé, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.

Par "ayants droit", on entend :

- le conjoint survivant;
- à son défaut, les enfants mineurs d'âge du défunt qui cohabitaient avec lui;
- à leur défaut, les parents du défunt, dont il était le soutien.

Assimilations

Commentaire:

L'article 8, deuxième tiret : Il y a une différence entre le texte néerlandais et le texte français de cette CCT. A notre avis, le texte néerlandais est correct.

Article 8

Sont assimilés à du travail effectif :

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

Article 9

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

Article 10

La présente CCT remplace la CCT du 1er juillet 2011 (n° 105181/CO/207) conclue en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à une prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

11. Convention collective de travail relative à l'octroi de congé d'ancienneté

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Article 4**Commentaire:**

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

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

Validité et préavis**Article 5**

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

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

12. Grossesse et maternité

CCT conclue le 7 juillet 2011 relative à une garantie du salaire de base pour les employées enceintes, au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Champ d'application

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

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

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

Article 4. — Retour de congé de grossesse ou de maternité Lors du retour de congé de grossesse ou de maternité, il est garanti à l'employée concernée qu'elle pourra revenir dans sa fonction originelle ou dans une autre fonction équivalente ou comparable conformément à son contrat de travail.

Validité et dénonciation

Article 5. - La présente CCT remplace la CCT du 12 mai 2009 relative à une garantie du salaire de base pour les employées enceintes (AR 21 février 2010, MB 8.04.2010) et est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

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

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 20.06.2017	A.R. 13.06.2018	M.B. 10.07.2018

Article 1

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

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

Indemnités complémentaires de chômage en cas de suspension du contrat de travail conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 2

Les travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et dont l'exécution du contrat de travail est suspendue conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ont droit, à charge de leur employeur et pendant une période de maximum soixante jours par année, à une indemnité complémentaire de chômage fixée à partir du 1er mai 2017 à 10,50 EUR par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

La présente convention collective de travail remplace la CCT du 20 octobre 2015 (n° 131943/CO/207) et entre en vigueur le 1er mai 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

14. Convention collective de travail portant création du Fonds dénommé 'Fonds social pour employés de l'industrie chimique' et détermination de ses statuts.

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 01.07.2011	A.R. 05.12.2012	M.B. 28.02.2013

Article 1.

En application de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique a conclu une CCT instituant un Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont arrêtés ci-après.

Article 2.

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

Article 3.

La présente CCT produit ses effets le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste au président et aux organisations représentées au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de six mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

Statuts

Chapitre I : Dénomination et siège

Article 1

Il est institué à partir du 1er juillet 2011 un Fonds de sécurité d'existence pour employés de l'industrie chimique dénommé "Fonds social pour employés de l'industrie chimique", appelé ci-après le Fonds. Le siège du Fonds social pour employés de l'industrie chimique est établi à Boulevard Auguste Reyers, 80 à 1030 Bruxelles.

Chapitre II : Objet

Article 2

Le Fonds assure le financement, l'octroi et la liquidation d'avantages sociaux, arrêtés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, rendues obligatoires par Arrêté royal, en faveur des employés occupés dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire précitée :

- un avantage social tel que défini par l'article 19 § 2, 7 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,
- la formation syndicale des représentants des employés de l'industrie chimique,
- la formation des représentants des employeurs de l'industrie chimique.

Le Fonds peut financer et organiser la formation professionnelle des employés et des jeunes.

Chapitre III : Financement

Article 3

Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs qui ressortissent à la compétence de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et de l'apport des intérêts des capitaux.

Article 4

Le montant de la cotisation est déterminé par une convention collective rendue obligatoire par Arrêté royal, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 4bis

Le calcul des cotisations s'établit de manière à assurer une réserve financière équivalente à 10 % du montant des cotisations patronales de l'exercice précédent, étant entendu qu'il faut tenir compte de la somme résultant des intérêts acquis sur la masse des cotisations.

Cette réserve est destinée au paiement des avantages sociaux comme prévu à l'article 2 et au prélèvement de la quote-part afférente à la formation syndicale, visée à l'article 7 de la CCT du 1er juillet 2011 relative à la formation syndicale, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le taux des cotisations patronales est révisé si :

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

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

Article 5

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

Article 6

Les frais d'administration du Fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion, prévu à l'article 9. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations prévues aux articles 3 et 4 et éventuellement par une retenue opérée sur ces cotisations, dont le montant est fixé par le comité de gestion.

Chapitre IV : Bénéficiaires et modalités d'octroi

Article 7

Les employés cités à l'article 2 ont droit à des avantages sociaux dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont déterminés par conventions collectives de travail conclues par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et rendues obligatoires par Arrêté Royal.

Article 8

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au paiement de la cotisation due par les employeurs et fixée conformément aux dispositions de l'article 4.

Chapitre V : Gestion

Article 9

Le Fonds est géré par un comité de gestion, composé de dix membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.

La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique nommés sur proposition de l'organisation professionnelle des employeurs; l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la Commission Paritaire qui représentent les employés. Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ou par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

Les mandats de membre effectif ou suppléant sont renouvelables, dans les mêmes conditions que celles prévues pour leur désignation.

Article 10

Les administrateurs du Fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du Fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

Article 11

Chaque année, ce comité de gestion élit parmi ses membres un président et un vice-président. Il désigne également la ou les personne(s) chargée(s) du secrétariat.

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

Article 12

Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 13

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an au siège du Fonds soit à l'invitation du président agissant d'office, soit à la demande d'au moins la moitié des membres du comité de gestion ou à la demande d'une des organisations représentées.

Article 14

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

Article 15**§ 1**

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit participer au vote. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des voix émises. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont voix délibérative.

§ 2

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

Chapitre VI : Contrôle**Article 16**

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, modifiée par la loi du 18 décembre 1968, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désignera un reviseur ou un expert comptable pour contrôler la gestion du Fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au moins une fois par an. En outre, il informera régulièrement le comité de gestion des résultats de son enquête et formulera les recommandations qu'il jugera nécessaires.

Chapitre VII : Bilan et comptes**Article 17**

L'exercice social s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre de chaque année. Le comité de gestion, ainsi que le reviseur ou l'expert-comptable désigné par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, en vertu de l'article 16, remettent chacun à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, par écrit un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile.

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation**Article 18**

Le Fonds peut être dissous par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, détermine leurs pouvoirs et leurs rémunérations et décide de la destination des moyens

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

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

Article 1

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

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « employés » les employés masculins et féminins.

Article 3

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

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

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

STATUTS

Chapitre I : Dénomination et siège social

Article 1

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

Article 2

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

Chapitre II : Objectif

Article 3

Le fonds a pour objectif :

- . d'agir en tant qu'organisateur du régime sectoriel de pension tel que fixé dans la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique ;
- . de recevoir, gérer et attribuer les cotisations perçues par l'Office national de sécurité sociale, comme décrit au chapitre V - Financement ;
- . d'attribuer les moyens financiers et leurs recettes, déduction faite des frais de fonctionnement, au financement du régime sectoriel de pension de l'industrie chimique.

Article 4

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

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

Chapitre III : Durée de validité

Article 5

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

Chapitre IV : Avantages

Article 6

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

Chapitre V : Financement

Article 7

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

A partir du 1er janvier 2011, en ce qui concerne les cotisations, les employeurs qui doivent s'acquitter de ces cotisations et les employés à qui elles s'appliquent, il s'agit de la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique.

Article 8

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

Chapitre VI : Gestion

Article 9

Le fonds est géré par un comité de gestion composé de manière paritaire de représentants de l'organisation des employeurs et de représentants des organisations syndicales représentées au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le comité de gestion est composé de 10 membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants, qui doivent tous être membres de la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

La moitié des membres est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, sur proposition de l'organisation professionnelle qui représente les employeurs. L'autre moitié des membres est désignée par et parmi les organisations syndicales, qui représentent les employés.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents de l'organisation qui les a investis des mêmes compétences.

Le comité de gestion choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président, à chaque fois pour une durée de deux ans. La présidence et la Vice-présidence sont confiées à tour de rôle à un membre de la délégation des employeurs et à un membre de la délégation des travailleurs.

Le comité de gestion désigne également la ou les personne(s) chargée(s) du secrétariat.

Article 10

Les membres du comité de gestion sont nommés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Leur mandat est renouvelable, dans des conditions identiques à celles sous lesquelles ils ont été désignés.

La qualité d'administrateur prend fin par décès ou démission. Est considéré comme démissionnaire de plein droit l'administrateur qui cesse d'être membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. La démission peut être donnée par l'organisation qui a proposé l'administrateur.

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

Le mandat ne fait l'objet d'aucune rémunération.

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

Le comité de gestion a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer le fonds.

Ensemble, le Président et le Vice-Président représentent valablement le Fonds pour les actions en justice et pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le comité de gestion a donné des ordres spéciaux.

Article 15

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

Article 16

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

Chapitre VII : Comptes

Article 17

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

Article 18

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

Article 19

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

Article 20

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

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 21

Le fonds peut être dissous en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

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

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

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

Article 1 : Définitions

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

- a) "Régime de Pension Complémentaire Sectoriel": le régime de pension instauré par la CCT du 5 août 2010 et qui fait l'objet de cette CCT.
- b) "Employés": les employés et les employées des Employeurs ressortissants à la Commission paritaire n° 207 pour les employés de l'industrie chimique. Ci-après dénommé(s): "le(s) travailleurs". Par "travailleurs" sont visés les travailleurs masculins et féminins.
- c) "CCT": convention collective de travail
- d) "CCT du 5 août 2010": la CCT du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 101256/CO/207), modifiée par la CCT du 6 décembre 2011 (numéro d'enregistrement 107572/CO/207), par la CCT du 18 avril 2012 (numéro d'enregistrement 109445/CO/207) et par la CCT du 17 février 2016 (numéro d'enregistrement 132746/CO/207).
- e) "CCT du 15 mars 2016" : la CCT du 15 mars 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire [pour employés] (**Err. Déc. 22.08.2018**) de l'industrie chimique relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 133534/CO/207).
- f) "FSE" : le Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, dont le siège sociale est à 1030 Bruxelles, boulevard Auguste Reyers, 80, 2e étage.
- g) "BCSS" : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale
- h) "Entreprise": entité juridique.
- i) "Régime de pension d'entreprise": le régime de pension complémentaire applicable au niveau de l'entreprise à l'Employeur.
- j) "CP": la Commission paritaire n° 207 pour employés de l'industrie chimique.
- k) "Règlement 2018": le Règlement du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel pour l'industrie

chimique qui est annexé à la présente CCT et en fait partie intégrante (Annexe 1).

- l) "ONSS": Office National de Sécurité Sociale.
- m) "LPC": la Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.
- n) "Employeur" : un employeur qui ressortit à la CP. La notion d'Employeur renvoie à l'entité juridique et pas à l'unité technique d'exploitation.

Article 2 : Champ d'application

2.1.

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

2.2.

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

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

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

- créés après le 1er janvier 2018 comme filiale (commune) ou issus de restructurations, fusions, scissions ou reprises, et dont une partie ou une entreprise soeur, 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 tous les travailleurs qui sont visés par le Régime de pension complémentaire sectoriel, sont soumis à un ou plusieurs Régimes de pension d'entreprise qui sont équivalents ou meilleurs que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel (la soi-disante "condition d'équivalence").

La condition d'équivalence est contrôlée comme suit :

- . L'équivalence est contrôlée par Entreprise.
- . L'équivalence est contrôlée au niveau du Règlement de pension.
- . L'équivalence est contrôlée, pour un affilié occupé à temps plein :

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

Pour les Régimes de pension d'entreprise où les cotisations patronales ou les (capitaux de) pension constitué(e)s correspondent à des montants forfaitaires, le capital de pension constitué par les cotisations patronales doit s'élever à 65 ans, pour un travailleur à temps plein qui compte 25 ans de service, à minimum 13.302,80 EUR.

Pour le calcul du capital de pension qui est constitué au moyen de cotisations patronales dans le Régime de pension d'entreprise de l'employeur on part de la méthodologie et des hypothèses mentionnés dans la note technique "Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension

d'entreprise avec la pension complémentaire sectorielle de la chimie ?" qui est annexée à la présente CCT (Annexe 3).

La condition d'équivalence est exclusivement contrôlée au moyen des critères définis, à l'exception de tous les autres fondements de comparaison (comme par exemple les différences concernant l'âge d'affiliation minimum, la durée minimale pour l'obtention des droits acquis, ...).

2.4.

Cette CCT est également applicable aux Employeurs qui a l'origine tombaient en dehors du champ d'application de cette CCT sur la base des articles 2.2. ou 2.3., mais pour lesquels il a été établi pendant la durée de cette CCT, conformément 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.

Article 3 : Déclaration et Attestation

3.1.

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

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

3.2.

Cette déclaration et cette attestation doivent être correctement et complètement complétées, datées et signées par respectivement l'Employeur et l'actuaire désigné de l'organisme de pension de l'Employeur. En l'absence d'envoi dans les temps de cette déclaration et de cette attestation selon les modalités décrites ci-dessus, l'Employeur est censé avoir définitivement opté pour la participation au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

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

Article 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 15 mars 2016, ont mis fin à un Régime de pension d'entreprise ou ont modifié un Régime de pension d'entreprise de telle sorte qu'il ne satisfait plus à la condition d'équivalence, sont tenus d'en informer préalablement le FSE au plus tard 3 mois avant ladite fin ou

ladite modification, par courrier recommandé (la date du cachet de la poste faisant foi) au FSE à l'adresse: Boulevard Auguste Reyers 80, 2ème étage à 1030 Bruxelles.

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

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

- . les cotisations patronales non-payées ;
- . le rendement global qui aurait été accordé sur les comptes individuels majoré de 2% par an ;
- . le caractère non-imposable des participations bénéficiaires qui auraient été accordées.

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

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).

Article 5 : Objectif

5.1.

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

5.2.

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

Article 6 : L'opting out n'est pas prévu

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

Article 7 : L'organisateur

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

Article 8 : Assurance de groupe et Organisme de pension

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

Article 9 : L'allocation de pension

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

Article 10 : Versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pensions Complémentaire Sectoriel**10.1.**

Le versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel se fait par l'ONSS et sera dans les délais prévus dans la convention que l'organisateur a conclue avec l'ONSS, transmis à l'organisateur.

10.2.

Les cotisations s'élèvent :

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

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

10.3.

L'organisateur versera immédiatement à l'organisme de pension les cotisations ainsi perçues, le cas échéant diminuées des frais de gestion ou autres dus par l'organisateur.

10.4

Si l'argent dans le fonds de financement collectif ne suffit pas à financer la différence entre, d'une part, les montants versés par l'ONSS et, d'autre part, le coût des droits de pension qui doivent être apportés sur le compte de pension individuel en fonction des données de salaire et d'emploi, le montant net qui est versé et capitalisé sur le compte de pension individuel, est diminué afin de créer suffisamment de fonds dans le fonds de financement.

Article 11 : Circonstances externes

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

Article 12 : Durée et modalités de résiliation de la CCT

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

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour employés d'Industrie chimique. Le délai de 6 mois commence à courir à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée au président.

Le cachet de la poste fait foi.

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

CHAPITRE IV: RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**1. Convention collective de travail relative à la création d'un 'Fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie' et fixant ses statuts**

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 18.10.2016	A.R. 13.05.2017	M.B. 27.06.2017

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 le 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 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 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 les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Il est convenu ce qui suit:

Article 1.

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

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

Article 2.

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

Article 3.

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

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

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

Chapitre I : Dénomination et siège social

Article 1

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

Article 2

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

Chapitre II : Objectif

Article 3

Commentaire:

On veut dire "**employés**"

Le fonds a pour objectif:

- . Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, le fonds stimulera de nouvelles mesures de gestion des âges, prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière, avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et / ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace;
- . de recevoir, gérer, attribuer et verser au Fonds de sécurité d'existence démographie pour les **ouvriers** du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie les moyens alloués au fonds.

- . d'allouer des ressources financières aux «plans de démographie» qui satisfont à la définition et aux conditions énoncées dans les conventions collectives de travail conclues respectivement le 18 octobre 2016 en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique concernant le financement des plans de démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et le 19 octobre 2016 en Commission Paritaire de l'industrie chimique concernant le financement des plans de démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie;
- . de créer des compétences supplémentaires pour faciliter la préparation et le déploiement des "plans de démographie";
- . d'apporter un support en information et en formation sur la base du projet de la "Maison des Capacités professionnelles".

Article 4

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

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

Chapitre III : Durée

Article 5

Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

Une évaluation approfondie de son fonctionnement sera effectuée au plus tard le 31 décembre 2019.

Chapitre IV : Avantages

Article 6

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

Chapitre V : Financement

Article 7

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

Article 8

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

Chapitre VI : Gestion

Article 9

Le fonds est géré par un Comité de Gestion composé paritairement de représentants de l'organisation des employeurs et de représentants des organisations des travailleurs représentés au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le Comité de Gestion est composé de dix-huit membres effectifs et d'un nombre égal de suppléants, qui doivent tous être membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

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

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

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

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

Article 10

Les membres du comité de gestion sont nommés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Leur mandat est renouvelable, dans des conditions identiques à celles sous lesquelles ils ont été désignés.

La qualité d'administrateur prend fin par décès ou démission. Est considéré comme démissionnaire de plein droit l'administrateur qui cesse d'être membre de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. L'organisation qui a proposé l'administrateur peut lui retirer son mandat.

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

Le mandat est exercé à titre gratuit.

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

Le comité de gestion a pour mission de gérer le fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer le fonds.

Le Président et le vice-président représentent valablement ensemble le fonds pour les actions, en justice et autres, sauf celles pour lesquelles le comité de gestion a donné des mandats spéciaux.

Article 15

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

Article 16

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

Chapitre VII : Comptes**Article 17**

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

Article 18

Les comptes de l'exercice écoulé sont clôturés le 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être établis selon les normes comptables.

En cas de constatation de réserves financières après la clôture, le Comité de Gestion peut décider de les allouer, selon les règles établies par lui, à des plans démographie déjà approuvés par le comité de gestion.

Article 19

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

Article 20

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

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 21

Le fonds peut être dissous par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, fixe leurs compétences et rémunérations et décide de l'affectation des actifs.

2. Convention collective de travail relative au financement des plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 18.10.2016	A.R. 13.05.2017	M.B. 27.06.2017

Article 1

Pour l'application de la présente cct, on entend par:

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

Champ d'application

Article 2

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

But

Article 3

§ 1

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

§ 2

La présente CCT a pour but:

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

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

Contenu

Article 4

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

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

Domaine d'action 1: Travail

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

Domaine d'action 2 : Santé

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

Domaine d'action 3 : Compétences

- . le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations,
- . le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise,
- . les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur,
- . les systèmes de reconnaissance des compétences acquises,

- . formations dans le cadre des parrainages.

Domaine d'action 4 : Gestion de carrière

- . coaching, entre autres, des plus jeunes par les plus âgés (ou inversement),
- . la politique de gestion du personnel dans les différentes phases de la vie,
- . la diversité sur le lieu de travail,
- . l'accompagnement de carrière.

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

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

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

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

- après concertation et approbation au sein du conseil d'entreprise;
- à défaut de conseil d'entreprise, après concertation et approbation de la délégation syndicale;
- à défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, après concertation et approbation du Comité pour la Prévention et la Protection au travail;
- à défaut d'organes de concertation au sein de l'entreprise, en concertation avec les travailleurs.

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

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

- . la mesure a été reconnue en tant que telle par approbation dans l'organe de concertation compétent dans l'entreprise conformément au point 4.4 du présent article;
- . la mesure est en vigueur au plus tôt à partir du 1/1/2016.

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

Article 5

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

Article 6

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

En particulier:

- . Pour un plan démographie débutant en 2016, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 4 ans (à savoir pour les années calendrier 2016, 2017, 2018 et 2019).
- . Pour un plan démographie débutant en 2017, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 4 ans (à savoir pour les années calendrier 2017, 2018, 2019 et 2020).
- . Pour un plan démographie débutant en 2018, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 3 ans (à savoir pour les années calendrier 2018, 2019 et 2020).
- . Pour un plan démographie débutant en 2019, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 2 ans (à savoir pour les années calendrier 2019 et 2020).
- . Pour un plan démographie débutant en 2020, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 1 an (à savoir pour l'année calendrier 2020).

Article 7

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

Article 8

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

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

Ces conditions sont cumulatives.

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

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

Pour les PME, des accords particuliers seront établis au sujet du financement au plus tard le 31 octobre 2016 au sein du comité de gestion du Fonds démographie.

Ces accords feront partie intégrante de la présente cct.

Article 12

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

Cette procédure fera intégralement partie de la présente cct.

Cotisation et perception**Article 13**

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

Article 14

Le montant des cotisations est fixé à 0,15% des rémunérations brutes des employés à partir du 1er janvier 2016.

Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office National de Sécurité sociale:

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

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

Durée**Article 15**

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

La présente CCT sera évaluée de manière approfondie au plus tard le 31 décembre 2019.

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

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

3. Convention collective de travail concernant la coordination du statut des délégations syndicales

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

Article 1

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

II. Dispositions générales

Article 2

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

Article 3

Les employeurs reconnaissent que leur "personnel employé syndiqué" est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel employé de l'entreprise.

Par "personnel employé syndiqué" on entend le personnel visé par la convention collective de travail du 17 janvier 1947 de la commission paritaire précitée relative à la classification des fonctions et affilié à une des organisations de travailleurs visées à l'article 1er.

La délégation syndicale est instituée d'après les stipulations de la présente convention collective de travail.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

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

III. Institution et composition de la délégation syndicale

Article 7

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

- Si, dans la première hypothèse, elles ne peuvent se mettre d'accord sur la répartition des mandats entre elles, il est procédé d'office à des élections pour désigner les délégués effectifs et suppléants.
- Les listes des délégués syndicaux à désigner ou à élire sont communiquées à la direction de chaque unité technique d'exploitation trente jours francs avant la date fixée de commun accord entre parties pour la désignation ou l'élection.
- Aucune liste ne peut comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de délégués effectifs et suppléants à désigner ou à élire.
- La direction peut s'opposer pour des motifs sérieux à la désignation ou à la candidature d'un délégué. Dans cette éventualité, la direction fait connaître, dans les huit jours, aux organisations de travailleurs en cause, les motifs de son opposition.
- En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique ou à défaut, à un autre fonctionnaire désigné par le Ministre de l'Emploi et du Travail, qui tranche après avoir entendu la direction, le représentant de l'organisation de travailleurs intéressée et également l'intéressé à la demande d'une des parties.
- Si les délégués doivent être désignés par élections, l'élection doit avoir lieu à l'unité technique d'exploitation et toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret de vote.
- Les délégués effectifs et suppléants sont élus à un seul tour de scrutin, par vote secret sur des listes de candidats présentés. Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste ou désigner sur l'ensemble des listes autant de candidats qu'il y a sièges à pourvoir.
- Les modalités de calcul pour l'attribution des sièges à pourvoir sont identiques à celles prévues par l'arrêté royal organique du 18 février 1971 des conseils d'entreprise.
- Si la liste des délégués suppléants venait à être épuisée pendant la durée du mandat des délégués effectifs et qu'un de ces derniers doive être remplacé, le remplacement a lieu par désignation faite par l'organisation de travailleurs intéressée après avis du chef d'entreprise prévu au paragraphe b, cinquième alinéa, de cet article.

IV. Durée du mandat des délégués

Article 8

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

Article 9

Le mandat de délégué syndical prend fin :

1. à son expiration normale;
2. par démission;
3. en cas de révocation par l'organisation de travailleurs qui l'a désigné ou fait élire;
4. par sortie d'emploi de l'unité technique d'exploitation;

5. en raison d'une faute contre l'honneur;
6. si le délégué ne relève plus de la classification des fonctions visée à l'article 3;
7. par l'arrivée à l'âge normal de la pension.

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

Article 10

- a. Les délégués syndicaux doivent, au moment de leur élection ou désignation remplir les conditions suivantes :
 1. être visés par la convention du 17 janvier 1947 de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la classification des fonctions des employés de l'industrie chimique;
 2. avoir 21 ans (toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent être âgés d'au moins 18 ans) et être occupés depuis au moins un an dans l'entreprise ou éventuellement depuis sa création et résider depuis au moins un an en Belgique; s'il s'agit d'étrangers, être en règle avec les lois belges;
 3. être membres d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 1er.
 4. jouir des droits civils et politiques, à l'exception des travailleurs étrangers, et n'avoir pas subi de condamnation portant atteinte à leur honneur;
 5. ne pas être en période de préavis.

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

- b. Les délégués syndicaux jouissent des avantages normaux et des promotions de la catégorie d'employés à laquelle ils appartiennent. En ce qui concerne spécialement la rémunération normale du temps consacré, suivant la présente convention collective de travail, à leur activité de délégué syndical, temps qui est considéré comme prestation réelle, cette rémunération ne peut entraîner aucun avantage ou préjudice eu égard aux employés de l'unité technique d'exploitation de la même catégorie.
- c. Les délégués syndicaux, membres effectifs ou suppléants de la Commission paritaire nationale pour employés de l'industrie chimique ou de ses sous-commissions ne subissent aucune perte de salaire, du fait de leur absence au travail en raison de l'assistance aux réunions de ces commissions.

Article 11

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

2. L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.
3. L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.
4. Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire nationale pour employés de l'industrie chimique ou aux bons offices du Président de celle-ci; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.
5. Si le bureau de conciliation ou le Président n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.
6. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.
7. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :
 - s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à cet article;
 - si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 11, point 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation, le Président ou le tribunal du travail et pour autant que l'employeur ait licencié le délégué syndical;
 - si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
 - si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

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

Article 12

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres:

- les relations de travail;
- le droit d'audience auprès du chef d'unité technique d'exploitation ou de son représentant à l'occasion de tout litige concernant:
 - a. toute atteinte aux principes fondamentaux de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales;
 - b. l'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'unité technique d'exploitation, des conventions collectives de travail et des contrats individuels de travail;
 - c. l'application au personnel de l'unité technique d'exploitation des taux de traitements et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Article 13

- a. Lorsque les réunions de la délégation syndicale avec la direction ont lieu pendant les heures de travail, ces prestations sont indemnisées comme prestations de travail normal, c'est-à-dire: les délégués syndicaux touchent le traitement qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé. Si les réunions ont lieu en dehors des heures normales de travail, il est tenu compte uniquement du traitement de base.
- b. La direction n'apporte aucune entrave au fonctionnement de la délégation syndicale. Elle accorde aux délégations toutes les facilités de déplacements dans l'unité technique d'exploitation en cas de nécessité résultant de la présente convention collective de travail, pour autant que cela n'amène aucune perturbation dans l'unité technique d'exploitation. Les heures prestées par les délégués pour remplir leur mandat dans le cadre de la présente convention collective de travail, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sont rémunérées normalement, comme mentionné à l'article 13, alinéa a.

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 17bis : Missions syndicales extérieures

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

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

VII. Procédure à suivre en cas de désaccord entre la direction et la délégation syndicale**Article 18**

En cas de divergence de vues entre l'employeur et la délégation syndicale ou si les deux parties en reconnaissent la nécessité, il est fait appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer, dans le cadre de l'unité technique d'exploitation, la discussion des problèmes en suspens. En cas de besoin, les parties ont recours à l'instance compétente de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir épuisé toutes les possibilités de conciliation.

En cas de conflit, le délai de préavis de grève ou de lock-out est de 14 jours, prenant cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié par simple lettre.

VIII. Durée de validité**Article 19**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 24 septembre 1993 portant coordination du statut des délégations syndicales pour employés, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique le (arrêté royal du 31 mai 1994, Moniteur belge du 20 juillet 1994), modifiée par la convention collective de travail du 24 septembre 1993 portant coordination du statut des délégations syndicales (arrêté royal du 9 juillet 1998, Moniteur belge du 13 août 1998). Elle entre en vigueur le 1er janvier 1999.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de préavis de trois mois.

L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de celle-ci et à déposer immédiatement des propositions d'amendement.

Les employeurs et les organisations de travailleurs visées à l'article 1er s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique dans un délai d'un mois suivant leur réception

4. Convention collective de travail relative à la formation syndicale

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 20.06.2017	A.R. 15.04.2018	M.B. 23.05.2018

Article 1

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

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

Organisation de la formation syndicale**Article 7**

Une réserve financière est constituée avec effet au 1er janvier 2017 ayant pour but le financement de la formation syndicale des représentants des travailleurs de l'industrie chimique à concurrence d'un montant maximal de 200.000 EUR par année calendrier. A partir du 1er janvier 2017, un même montant est octroyé à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia) afin de parfaire la formation des représentants des employeurs au dialogue social.

Cette réserve financière assure en outre, la couverture d'une partie de la cotisation annuelle des syndiqués parmi les travailleurs visés à l'alinéa 1er de l'article 1er de la présente cct, et ce à concurrence d'un montant de 3.500.000 EUR par an à partir du 1er janvier 2017.

Article 8

La réserve financière visée à l'article 7 est constituée par une cotisation annuelle.

Cette cotisation, à partir de l'année 2012, est définie selon l'article 4 des statuts du "Fonds social pour employés de l'industrie chimique" prévu par la CCT du 1er juillet 2011, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la création d'un Fonds dénommé "Fonds social pour employés de l'industrie chimique" et à la détermination de ses statuts.

Article 9

A partir de l'année 2012, la perception et le recouvrement de la cotisation annuelle visée à l'article 8 sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence.

Article 10

L'octroi d'un avantage aux travailleurs syndiqués, réglé par la présente convention collective de travail, exclut toute revendication dans ce domaine sur le plan des entreprises et du secteur, et est subordonné au respect de la paix sociale dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

Dispositions finales

Article 11

La présente CCT remplace la CCT relative à la formation syndicale des employés conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique le 20 octobre 2015 (n° 132074/CO/207).

Article 12

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Les dispositions de la présente CCT peuvent être dénoncées par chaque partie au plus tôt le 1er octobre 2018 et moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation. La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée

Consulter la cct complet : <http://www.emploi.belgique.be/CAO/207/207-2017-011264.pdf>

5. Convention collective de travail relative au fonds de formation

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 31.10.2013	A.R. 04.09.2014	M.B. 28.11.2014

Article 1

La CCT du 21 mai 1991 (no 27824/CO/207), modifiée par les conventions collectives de travail des 12 juillet 1991, 30 juin 1993, 15 juillet 1993, 20 juin 1995, 25 juin 1997, 4 mai 1999, 25 septembre 2001, 10 juin 2003, 25 juillet 2005, 26 juin 2007, 30 septembre 2009 et 1er juillet 2011, conclues en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, est prolongée à durée indéterminée.

Article 8 : Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

Consulter la CCT complète : <http://www.werk.belgie.be/CAO/207/207-2013-010711.pdf>

6. Convention collective de travail fixant une cotisation patronale au Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risque

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 27.09.2017	A.R. 19.07.2018	M.B. 06.08.2018

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 2

Le montant de la cotisation patronale sur base de l'article 11 de la cct du 21 mai 1991, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique portant création du Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés dans l'industrie chimique, s'élève, conformément au Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1ère et 2e de la loi du 27 décembre 2006 (MB du 28.12.2006) portant des dispositions diverses à :

- 0,20% de la masse salariale brute des travailleurs sous contrat de travail d'employé, pour la période s'étendant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office national de sécurité sociale:

- du premier jusques et y compris le quatrième trimestre 2017: néant
- du premier jusques et y compris le quatrième trimestre 2018: 0,40% par trimestre.

Les entreprises qui ont pris des initiatives similaires en vue de promouvoir l'emploi des groupes à risques conformément au Titre XIII, chapitre VIII, sections 1 et 2 de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (MB 28.12.2006), entérinées dans une cct déposée au plus tard le 1er octobre 2017 pour l'année 2017 et au plus tard le 1er octobre 2018 pour l'année 2018 au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, sont dispensées de cette cotisation.

Article 3 : Efforts de formation

Dans les fonds totaux récoltés mentionnés ci-dessus, une partie des moyens sera en particulier, pour la durée de cette cct, affectée aux 2 projets suivants à développer et à formaliser:

1. une meilleure intégration dans le secteur des travailleurs handicapés
2. la solidarité internationale

Le comité de gestion du Fonds de formation définit les efforts et moyens conformément aux dispositions de l'article 1 et 2 de l'AR du 19 février 2013 (MB 08.04.2013).

En application de l'article 2 de l'arrête royal précité du 19 février 2013, il est consacré au moins 0,05% de la masse salariale à des initiatives en faveur de personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risques.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, une offre sectorielle d'outplacement sera également formulée au sein du comité de gestion du Fonds de formation.

Article 4

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.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

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.

7. Convention collective de travail portant création du Fonds dénommé 'Fonds social pour employés de l'industrie chimique' et détermination de ses statuts.

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 01.07.2011	A.R. 05.12.2012	M.B. 28.02.2013

Article 1.

En application de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique a conclu une CCT instituant un Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont arrêtés ci-après.

Article 2.

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

Article 3.

La présente CCT produit ses effets le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste au président et aux organisations représentées au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de six mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

Statuts

Chapitre I : Dénomination et siège

Article 1

Il est institué à partir du 1er juillet 2011 un Fonds de sécurité d'existence pour employés de l'industrie chimique dénommé "Fonds social pour employés de l'industrie chimique", appelé ci-après le Fonds. Le siège du Fonds social pour employés de l'industrie chimique est établi à Boulevard Auguste Reyers, 80 à 1030 Bruxelles.

Chapitre II : Objet

Article 2

Le Fonds assure le financement, l'octroi et la liquidation d'avantages sociaux, arrêtés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, rendues obligatoires par Arrêté royal, en faveur des employés occupés dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire précitée :

- un avantage social tel que défini par l'article 19 § 2, 7 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité

sociale des travailleurs,

- la formation syndicale des représentants des employés de l'industrie chimique,
- la formation des représentants des employeurs de l'industrie chimique.

Le Fonds peut financer et organiser la formation professionnelle des employés et des jeunes.

Chapitre III : Financement

Article 3

Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs qui ressortissent à la compétence de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et de l'apport des intérêts des capitaux.

Article 4

Le montant de la cotisation est déterminé par une convention collective rendue obligatoire par Arrêté royal, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 4bis

Le calcul des cotisations s'établit de manière à assurer une réserve financière équivalente à 10 % du montant des cotisations patronales de l'exercice précédent, étant entendu qu'il faut tenir compte de la somme résultant des intérêts acquis sur la masse des cotisations.

Cette réserve est destinée au paiement des avantages sociaux comme prévu à l'article 2 et au prélèvement de la quote-part afférente à la formation syndicale, visée à l'article 7 de la CCT du 1er juillet 2011 relative à la formation syndicale, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le taux des cotisations patronales est révisé si :

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

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

Article 5

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

Article 6

Les frais d'administration du Fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion, prévu à l'article 9. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations prévues aux articles 3 et 4 et éventuellement par une retenue opérée sur ces cotisations, dont le montant est fixé par le comité de gestion.

Chapitre IV : Bénéficiaires et modalités d'octroi

Article 7

Les employés cités à l'article 2 ont droit à des avantages sociaux dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont déterminés par conventions collectives de travail conclues par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et rendues obligatoires par Arrêté Royal.

Article 8

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au paiement de la cotisation due par les employeurs et fixée conformément aux dispositions de l'article 4.

Chapitre V : Gestion

Article 9

Le Fonds est géré par un comité de gestion, composé de dix membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.

La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique nommés sur proposition de l'organisation professionnelle des employeurs; l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la Commission Paritaire qui représentent les employés. Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ou par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

Les mandats de membre effectif ou suppléant sont renouvelables, dans les mêmes conditions que celles prévues pour leur désignation.

Article 10

Les administrateurs du Fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du Fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

Article 11

Chaque année, ce comité de gestion élit parmi ses membres un président et un vice-président. Il désigne également la ou les personne(s) chargée(s) du secrétariat.

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

Article 12

Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 13

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an au siège du Fonds soit à l'invitation du président agissant d'office, soit à la demande d'au moins la moitié des membres du comité de gestion ou à la demande d'une des organisations représentées.

Article 14

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

Article 15

§ 1

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit participer au vote. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des voix émises. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont voix délibérative.

§ 2

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

Chapitre VI : Contrôle

Article 16

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, modifiée par la loi du 18 décembre 1968, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désignera un reviseur ou un expert-comptable pour contrôler la gestion du Fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au moins une fois par an. En outre, il informera régulièrement le comité de gestion des résultats de son enquête et formulera les recommandations qu'il jugera nécessaires.

Chapitre VII : Bilan et comptes

Article 17

L'exercice social s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre de chaque année. Le comité de gestion, ainsi que le reviseur ou l'expert-comptable désigné par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, en vertu de l'article 16, remettent chacun à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, par écrit un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile.

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 18

Le Fonds peut être dissous par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, détermine leurs pouvoirs et leurs rémunérations et décide de la destination des moyens.

8. Convention collective de travail fixant une cotisation patronale au Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risque

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 27.09.2017	A.R. 19.07.2018	M.B. 06.08.2018

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 2

Le montant de la cotisation patronale sur base de l'article 11 de la cct du 21 mai 1991, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique portant création du Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés dans l'industrie chimique, s'élève, conformément au Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1ère et 2e de la loi du 27 décembre 2006 (MB du 28.12.2006) portant des dispositions diverses à :

- 0,20% de la masse salariale brute des travailleurs sous contrat de travail d'employé, pour la période s'étendant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office national de sécurité sociale:

- du premier jusques et y compris le quatrième trimestre 2017: néant
- du premier jusques et y compris le quatrième trimestre 2018: 0,40% par trimestre.

Les entreprises qui ont pris des initiatives similaires en vue de promouvoir l'emploi des groupes à risques conformément au Titre XIII, chapitre VIII, sections 1 et 2 de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (MB 28.12.2006), entérinées dans une cct déposée au plus tard le 1er octobre 2017 pour l'année 2017 et au plus tard le 1er octobre 2018 pour l'année 2018 au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, sont dispensées de cette cotisation.

Article 3 : Efforts de formation

Dans les fonds totaux récoltés mentionnés ci-dessus, une partie des moyens sera en particulier, pour la durée de cette cct, affectée aux 2 projets suivants à développer et à formaliser:

1. une meilleure intégration dans le secteur des travailleurs handicapés
2. la solidarité internationale

Le comité de gestion du Fonds de formation définit les efforts et moyens conformément aux dispositions de l'article 1 et 2 de l'AR du 19 février 2013 (MB 08.04.2013).

En application de l'article 2 de l'arrêté royal précité du 19 février 2013, il est consacré au moins 0,05% de la masse salariale à des initiatives en faveur de personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risques.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, une offre sectorielle d'outplacement sera également formulée au sein du comité de gestion du Fonds de formation.

Article 4

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.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

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.**1. Convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi**

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 20.06.2017	A.R. 15.04.2018	M.B. 23.05.2018

Article 1

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

Par « travailleur(s) » il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Article 2

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

Article 3

La présente convention collective remplace la cct du 20 octobre 2015 (n° 131944/CO/207) est conclue pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

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

2. Convention collective de travail concernant les contrats de travail à durée déterminée successifs

Les dispositions dans ces cct relatives à la période d'essai sont nulles depuis janvier 2014 (statut unique)

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Validité et préavis

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 2 mai 2007.

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

3. Convention collective de travail relative au travail intérimaire

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

Article 1

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

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

Article 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.

Article 3

Commentaire:

Le 2ème alinéa de cet article entre en vigueur le 1er janvier 2017.

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

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

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

Article 4

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juin 2017 , à l'exception de l'article 3 deuxième alinéa qui entre en vigueur le 1er janvier 2017. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

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

4. Convention collective de travail relative à l'embauche d'intérimaires et aux conséquences sur la période d'essai

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 12.05.2009	A.R. 21.02.2010	M.B. 19.05.2010

Article 1

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

Article 2

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

Article 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

Article 4

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er avril 2009. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

Chapitre VI : Garanti paix sociale.**1. Convention collective de travail relative à l'Accord national 2017-2018 pour employés**

source juridique	date source juridique	date de publication
C.C.T. - 16.05.2017		
C.C.T. - 19.09.2017	A.R. 29.06.2018	M.B. 26.07.2018

Article 1**§ 1**

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

Par "travailleurs", sont visés les travailleurs masculins et féminins.

§ 2

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

§ 3

Le champ d'application de l'article 11 de la présente CCT est uniquement d'application aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de représentant de commerce.

Concertation et paix sociale**Article 20**

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.

Durée**Article 21**

La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, à l'exclusion des articles 6 et 8.

2.Prime syndical.

Dénomination	Fonds social pour employés de l'industrie chimique
Adresse	Boulevard Auguste Reyers 80 1030 Bruxelles
Paiement	via O.N.S.S.
O.N.S.S. code	087 - 187
Financement	<u>Cotisation prime syndicale (par an/par travailleur)</u> du 01.01.12 au 31.12.12 : 45 EUR (perception 1er trimestre 2012) du 01.01.13 au 31.12.13 : 45 EUR (perception 2e trimestre 2014) du 01.01.14 au 31.12.14 : 45 EUR (perception 1er trimestre 2014) du 01.01.15 au 31.12.15 : 45 EUR (perception 2e trimestre 2016) du 01.01.16 au 31.12.16 : 45 EUR (perception 1er trimestre 2016) du 01.01.17 au 31.12.17 : 45 EUR (perception 1er trimestre 2017) du 01.01.18 au 31.12.18 : 45 EUR (perception 1er trimestre 2018) du 01.01.19 au 31.12.19 : 50 EUR (perception 1er trimestre 2019)

2A]

Dénomination	Fonds pour la formation professionnelle des employés de l'industrie chimique
Adresse	Boulevard A. Reyers 80 1030 Bruxelles
	Tel.: 02/238.98.89 Fax : 02/238.98.97 Mme Dominique Boyen dboyen@essenscia.be
Paiement	via O.N.S.S.
O.N.S.S. code	087
Financement	du 01.01.92 au 31.12.92 : 0,25 % du 01.01.93 au 31.12.93 : 0,00 % du 01.01.94 au 31.12.94 : 0,30 % du 01.01.95 au 30.09.95 : 0,00 % du 01.10.95 au 31.12.95 : 0,15 % du 01.01.96 au 30.09.96 : 0,35 % du 01.10.96 au 31.12.96 : 0,20 % du 01.01.97 au 31.12.97 : 0,00 % du 01.01.98 au 31.12.98 : 0,20 % du 01.01.99 au 30.06.99 : 0,00 %

	du 01.07.99 au 31.12.99 : 0,20 % du 01.01.00 au 31.12.00 : 0,10 % du 01.01.01 au 31.12.01 : 0,00 % du 01.01.02 au 31.12.02 : 0,20 % du 01.01.03 au 31.12.03 : 0,00 % du 01.01.04 au 31.12.04 : 0,20 % du 01.01.05 au 31.12.05 : 0,00 % du 01.01.06 au 31.12.06 : 0,20 % du 01.01.07 au 31.12.07 : 0,00 % du 01.01.08 au 31.12.08 : 0,25 % du 01.01.09 au 31.12.09 : 0,00 % du 01.01.10 au 31.12.10 : 0,40 % du 01.01.11 au 31.12.11 : 0,00 % du 01.01.12 au 31.12.12 : 0,40 % du 01.01.13 au 31.12.13 : 0,00 % du 01.01.14 au 31.12.14 : 0,40 % du 01.01.15 au 31.12.15 : 0,00 % du 01.01.16 au 31.12.16 : 0,40 % du 01.01.17 au 31.12.17 : 0,00 % du 01.01.18 au 31.12.18 : 0,40 %
	N.B. Pour les employeurs immatriculés sous le no 187 cette cotisation n'est pas due.

3A]

Dénomination	Fonds de sécurité d'existence démographie pour le secteur chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie
Adresse	Boulevard Auguste Reyers 80 1030 Bruxelles
Paiement	via O.N.S.S.
Financement	du 01.01.2016 au 30.06.2016 : 0,00 % du 01.07.2016 au 31.12.2016 : 0,30 % à partir du 01.01.2017 : 0,15 %

Remarquez	Cette commission paritaire a un plan de pension sectoriel. Consultez le sujet "pension complémentaire" pour de plus d'informations sur la cotisation de pension.
-----------	--

Du 1er novembre 2017 au 31 janvier 2018, les employés syndiqués de la chimie perçoivent leur indemnité syndicale. La prime est de 110 euros. Pour y avoir droit, un certain nombre de conditions doivent être remplies.

Par exemple, au cours de l'année 2016, vous devez être employé (en service) pendant au moins un mois dans une entreprise relevant du Comité paritaire des employés de l'industrie chimique (CP 207). Vous devez également être membre de l'FGTB le 1^{er} août 2017 au plus tard et être toujours connecté au moment du paiement. Être en règle avec le paiement de la cotisation du membre est également nécessaire.

La prime est versée sur le compte du propriétaire. Le paiement en espèces ou par chèque circulaire n'est pas possible. L'ayant droit doit renvoyer son formulaire signé et le renvoyer au service FGTB de votre section.

Vos sections régionales : ci-dessous

Vos sections régionales

BRABANT WALLON

rue de Namur 24
1400 Nivelles
067/21.18.84
cg.BrabantWallon@accg.be

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

rue Watteuu 2-8, 1000 Bruxelles
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

CENTRE

rue Aubry 23, 7100 Haine-St-Paul
064/23.82.00
cg.Centre@accg.be

LIEGE - HUY - WAREMME

place Saint-Paul 13, 4000 Liège
04/223.36.94 - 04/222.08.10
cg.Liege@accg.be

MONS - BORINAGE

rue Lamir 18-20, 7000 Mons
065/22.14.00
cg.Borinage@accg.be

LUXEMBOURG

rue Fonteny Maroy 1
6800 Libramont
061/53.01.60
cg.Luxembourg@accg.be

CHARLEROI

bld Devreux 36/38 bt 9
6000 Charleroi
071/64.12.95
cg.Charleroi@accg.be

NAMUR

rue Dewez 40-42 (2e étage)
5000 Namur
081/64.99.66
cg.namur@accg.be

WAPI

av. de Maire 134, 7500 Tournai
069/66.94.20

Rue du Val 3, 7700 Mouscron
056/85.33.33
cg.wapi@accg.be

VERVIERS

rue de Bruxelles 19, 4800 Verviers
087/29.24.58/60
cg.Verviers@accg.be