



Chimie

CP 116

# Guide sectoriel 2017 - 2018

## **TABLE DES MATIERES**

ACCORD NATIONAL 2017-2018.....	5
CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE CHIMIE – CP 116.....	14
1. Compétence.....	14
2. Règlement d'ordre intérieur .....	16
3. CCT particulière du 21.3.1979.....	21
CHAPITRE II : SALAIRE ET PRIMES.....	22
1. Salaires horaires minima.....	22
2. Salaires horaires entreprises non conventionnées.....	24
3. Primes d'équipe minimales.....	25
➤ Recommandation de la CP - travail de nuit	
4. Durée du travail et sursalaire.....	29
5. Travail le dimanche et les jours fériés.....	29
6. Garantie des 10 jours fériés payés.....	30
7. Maternité.....	30
8. Prime de fin d'année.....	31
9. Liaison des salaires à l'index.....	34
10. Paiement de la rémunération.....	37
CHAPITRE III : TEMPS DE TRAVAIL.....	38
1. Réduction du temps de travail.....	38
2. Congé d'ancienneté.....	42
3. Travailleurs de nuit : récupération des heures supplémentaires.....	41
4. Chauffeurs : durée du travail et temps de repos spécifique.....	43
5. Crédit-temps.....	45
6. Petit chômage.....	46
CHAPITRE IV : LE FONDS DÉMOGRAPHIE.....	52
1. Création d'un fonds démographie.....	52
2. Financement de plans démographie.....	53
CHAPITRE V : SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	58
1. Sécurité d'emploi.....	58
2. Contrats à durée déterminée successifs.....	58
3. Travail intérimaire.....	59
A. Embauche d'intérimaires	
B. Travail intérimaire	
CHAPITRE VI : SÉCURITÉ D'EXISTENCE ET DÉLAIS DE PRÉAVIS.....	62
1. Sécurité d'existence.....	62
2. Délais de préavis.....	63

CHAPITRE VII : TRANSPORT.....	64
1. Intervention patronale.....	64
2. Grille de remboursement 2017.....	65
CHAPITRE VIII : RCC ET PENSION COMPLÉMENTAIRE.....	69
1. Mode de calcul.....	69
2. RCC à 58 / 59 ans – 40 ans carrière.....	70
3. RCC à 58 / 59 ans – 33 ans carrière – métier lourd.....	72
4. RCC à 58 / 59 ans – 35 ans carrière – métier lourd.....	76
5. RCC 58 ans – 33 ans carrière - problèmes médicaux.....	78
6. Pension complémentaire.....	80
A. Le fonds 2 <sup>ème</sup> pilier.....	80
B. 2 <sup>ème</sup> pilier de pension.....	84
CHAPITRE IX : STATUT DES DÉLÉGATION SYNDICALES (DS) .....	89
1. Statut des DS.....	89
2. Annexe au statut.....	97
3. DS dans les entreprises de 25 à 29 ouvriers.....	99
CHAPITRE X : FORMATION SYNDICALE.....	102
CHAPITRE XI : GARANTIE DE PAIX SOCIALE.....	105
CHAPITRE XII : FONDS SOCIAL.....	109
1. Prime syndicale.....	109
2. Cotisation.....	111
CHAPITRE XIII : FONDS DE FORMATION.....	112
1. Création d'un fonds.....	112
2. Cotisation et efforts de formation.....	115
CHAPITRE XIV : PRIMES D'ENCOURAGEMENT RÉGIONALES.....	118
CHAPITRE XV : RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DES CONSEILS D'ENTREPRISE.....	119
CHAPITRE XVI : INNOVATION.....	125
CHAPITRE XVII : ENVIRONNEMENT.....	127
LISTE DES SECTIONS.....	135

## **POUR UNE BONNE UTILISATION**

Les textes de cette brochure présentent un aperçu des Conventions Collectives de Travail (CCT) sectorielles qui ont été conclues dans le secteur de la chimie. Ces CCT s'appliquent à toutes les entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire (CP) 116.

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

N'oublions pas non plus que secteur et entreprises ne peuvent faire fi de la législation sociale générale. En tant que représentant syndical, vous disposez à cet effet du memento social, qui représente une source d'informations importante en cas de questions ou de problèmes.

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

Et si jamais vous deviez perdre le fil ... n'hésitez pas à prendre contact avec votre section CG régionale.

Les secrétaires et leurs collaborateurs y sont à votre service! (Coordonnées en fin de brochure)

## **ACCORD NATIONAL 2017-2018**

*CCT conclue le 17 mai 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2017-2018.*

### **CHAMP D'APPLICATION**

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

**Art. 2** - La 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 5 du présent accord.

### **MINIMA**

**Art. 3 §1<sup>er</sup>** - Les montants du salaire horaire minimum brut de début (10,9615 € au 1<sup>er</sup> mars 2017) et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté (11,0970 € au, 1<sup>er</sup> mars 2017), tels que définis à l'article 2 de la convention collective de travail du 16 septembre 2015 (129834/CO/116) concernant le salaire horaire minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, sont augmentés de 0,12 € en régime de 40 heures par semaine à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017.

**§2.** Cette augmentation est aussi d'application aux ouvriers qui, au 31 mars 2017, sont payés moins de 0,12 € au-delà des salaires horaires minima en vigueur.

### **PRIMES D'ÉQUIPES**

**Art. 4** - Les montants des primes d'équipes minima tels que prévus à l'article 2 de la convention collective de travail du 16 septembre 2015 (129835/CO/116) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative aux primes d'équipes minima, en vigueur au 31 mars 2017, sont augmentés de 1,1% brut à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017 en régime 40 heures par semaine. L'arrondi sera calculé conformément à l'article 4 de la CCT susmentionnée relative aux primes d'équipes minima du 16 septembre 2015 (129835/CO/116).

### **ENTREPRISES NON CONVENTIONNÉES**

**Art. 5 §1<sup>er</sup>** - Les salaires horaires et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montant forfaitaires 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, sont augmentés de 1,1% brut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette augmentation de 1,1%

sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations du salaire horaire et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 12 février 2014 (120793/CO/116), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'index ou des barèmes d'entreprise, seraient octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail. L'arrondi sera calculé conformément à l'article 7 de la CCT du 12 février 2014 (120793/CO/116) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'index.

**§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 (RCC)**

**Art. 6 §1<sup>er</sup>** - 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 CNT, une CCT 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 (= 40ans 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 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018. Cette convention collective de travail est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n°125 du CNT.

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 CNT, 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 1<sup>er</sup> 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 CNT, une CCT 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 nuit, tel que défini à l'article 3 §1<sup>er</sup> 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 §1<sup>er</sup> (= 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 §1<sup>er</sup> (= 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 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018. Cette convention collective de travail est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n° 121 du CNT.

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 58 ans moyennant 35 ans de carrière professionnelle pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

En exécution de la CCT n°123 du CNT, une CCT 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 (= 35ans 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 1<sup>er</sup> 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

**Art. 7 §1<sup>er</sup>** - Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4 §1<sup>er</sup> 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 §1<sup>er</sup>, a jusqu'au c et article 4 §2),
- 36 mois pour le motif formation (article 4 §1<sup>er</sup>, 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 CNT précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5<sup>ème</sup> 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 §1<sup>er</sup> 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.

**Art.8 §1<sup>er</sup>** . En application de la convention collective n°127 du CNT, pour la durée de la présente CCT, 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 §1<sup>er</sup> de la CCT n°103 du 27 juin 2012, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de 1/5<sup>ème</sup> et qui:

- soit remplissent les conditions définies à l'article 6 §5, 2° et 30 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<sup>er</sup> 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 CNT.

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

**Art.9** L'accord sectoriel conclu le 16 septembre 2015 (129845/CO/116) au sein de la Commission Paritaire 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.

## **PRIME DE FIN D'ANNÉE**

**Art.10** - L'article 8 de la CCT du 16 septembre 2015 relative à la prime de fin d'année, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (129836/CO/116) 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 un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale totale de six mois;
- les absences pour congé de maternité, justifiées par un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les jours de congé pour raisons impérieuses (CCT n°45 du CNT), les absences dans le cadre de la loi sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, et les jours de chômage partiel à concurrence de soixante jours;
- le congé d'ancienneté prévu respectivement par la CCT sectorielle du 24 mai 2005 (AR 10.10.2005; MB 25.11.2005) et celle du 27 juin 2007 (AR 19.02.2008. MB 08.04.2008) conclue conformément à l'article 7 de l'Accord National 2007-2008 conclu le 14 mars 2007 au sein de la Commission Paritaire 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.

## **TRAVAIL INTÉRIMAIRE**

**Art. 11 §1<sup>er</sup>** Les partenaires sociaux recommandent, à partir du 1<sup>er</sup> 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** 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.

## **INDEMNITÉ DE PRÉAVIS CONGÉS THÉMATIQUES, CRÉDIT TEMPS AVEC MOTIF ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**

**Art.12 §1<sup>er</sup>** - lorsque le contrat de travail est rompu pendant une période de diminution des prestations de travail dans le cadre d'un conge thématique (congé parental, congé pour soins palliatifs et conge pour soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade) ou de crédit-temps avec motif (article 4 §1<sup>er</sup> 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**

**Art.13 §1<sup>er</sup>** - La cotisation au Fonds de formation de 0,20% sur les salaires bruts des travailleurs, telle que définie à l'article 2 de la CCT du 16 septembre 2015 (n°129704/CO/116) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique fixant le montant de la cotisation au «Fonds de formation de l'industrie chimique», est poursuivie pour la durée de la présente CCT. 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(1) (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**

**Art. 14** - L'indemnité complémentaire de chômage, telle que prévue à l'article 2 de la CCT du 31 mai 2011 relative à la sécurité d'existence, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (104417/CO/116), est fixée à 10,50 € par jour de chômage partiel à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017.

Cette augmentation ne vaut pas pour les indemnités complémentaires de chômage en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle telles que définies à l'article 4 de la CCT du 31 mai 2011 (104417/CO/116).

## **PRIME SYNDICALE**

**Art. 15** - Le montant maximum de l'avantage social fixé à l'article 5 de la CCT conclue le 29 novembre 2012 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'octroi d'un avantage social (112434/CO/116) est augmenté au niveau du nouveau plafond fiscal dès que cela sera légalement possible.

## **FORMATION SYNDICALE**

**Art. 16** - le 4<sup>ème</sup> paragraphe, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 4 de la CCT relative à la formation syndicale conclue le 16 septembre 2015 au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique (n°129843/CO/116) est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 remplacé par les dispositions suivantes :

plafond :

- 1.300.000 € par année calendrier à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017

ventilation :

- 1.100.000 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017: annuellement aux organisations syndicales;
- 200.000 € annuellement à la fédération des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL(essenscia).

Le cinquième alinéa de l'article 4 de la CCT précitée est abrogé.

## **MOBILITÉ**

**Art. 17** - L'article 5 §5 de la CCT du 27 mai 2009, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au transport des ouvriers (n°94405/CO/116) est remplacé comme suit à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017:

« En ce qui concerne l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, l'intervention de l'employeur reste liée à la grille antérieure (fixée en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de 70% en moyenne, reprise en annexe et adaptée au 1<sup>er</sup> février de chaque année aux nouveaux tarifs ».

## **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**Art. 18** - Les entreprises mettent tout en œuvre en vue d'éviter des licenciements pour raisons économiques. Si des difficultés surviennent en la matière, il est préalablement instauré un régime de chômage partiel, si possible par roulement. Au cas où des licenciements pour des raisons économiques s'avéreraient cependant nécessaires, les représentants des organisations syndicales sont informés et consultés préalablement. Les parties examineront à ce propos les mesures qui pourraient être prises en vue de réduire les inconvénients pour les ouvriers de ces licenciements, par exemple: régime de chômage avec complément d'entreprise, partage du travail, crédit-temps, manière d'appliquer la loi sur le travail temporaire et intérimaire, diminution des heures supplémentaires.

## **CONCERTATION ET PAIX SOCIALE**

**Art. 19** - 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 CCT. Cette CCT 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**

**Art. 20** - La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, à l'exclusion des articles 7 et 9.

# **CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE CHIMIE – CP 116**

## **1. COMPÉTENCE**

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

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

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

Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité suivants :

- fabrication, transformation, façonnage, conditionnement et stockage de tous produits chimiques, y compris ceux provenant de la gazéification;
- chimie minérale: éléments, acides, bases et sels, engrais minéraux, alcalis et leurs dérivés;
- engrais et produits azotés et dérivés;
- électrochimie, électrothermie;
- chimie organique et pétrochimie;
- production, synthèse, biosynthèse, culture de substances actives à usages thérapeutiques;
- production de médicaments pour la médecine humaine et vétérinaire, y compris la production à façon et le conditionnement;
- production de pesticides, y compris la production à façon et le conditionnement;
- colorants, pigments, émaux vitrifiés;
- peintures, vernis, émaux, enduits, mastics, encres d'imprimerie, masses d'étanchéité, produits pour la protection des bois et des métaux, produits pour le bâtiment;
- huiles essentielles, extraits, arômes, essences, additifs pour l'alimentation humaine et animale, pour autant qu'ils nécessitent la mise en œuvre d'un processus chimique;
- parfums, extraits, eaux de toilette, produits cosmétiques, d'hygiène et de toilette, y compris la production à façon et le conditionnement;
- savons, tensioactifs, détersifs, produits de lessive, produits ménagers et d'entretien;
- colles, gélatines, apprêts, adhésifs;
- poudres, explosifs, artifices, y compris leurs accessoires, allumettes;
- produits photographiques et cinématographiques, surfaces sensibles, supports d'image et de son;
- production de matières plastiques artificielles et synthétiques, y compris les dérivés de cellulose, mais à l'exclusion de fibres artificielles et synthétiques;

- production de caoutchouc synthétique, la vulcanisation et le rechapage des pneus lorsque ces opérations ne sont pas intégrées dans une entreprise de garage;
- transformation et façonnage des caoutchoucs naturels et synthétiques et de leurs associations avec les matières plastiques;
- distillation du bois;
- distillation du goudron de houille et des dérivés de la carbonisation de la houille;
- transformation des matières grasses autres qu'alimentaires;
- gaz comprimés, liquéfiés et dissous, à l'exception des produits pétroliers;
- produits et fournitures pour le bureau;
- extraction de dérivés végétaux et animaux ;
- fabrication des huiles et graisses minérales à l'exclusion des industries ressortissant à la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole;
- laboratoires d'analyse industrielle de produits, des nuisances et de pollution;
- les bureaux d'étude qui traitent des matières qui concernent l'industrie chimique;
- toutes les applications et dérivés des industries nucléaires, à l'exclusion des centrales produisant de l'énergie;
- génie chimique;
- exploitation, traitement et récupération industriels des déchets, sous-produits et résidus par des procédés physico-chimiques et/ou chimiques;
- conditionnement sous forme d'aérosols de tous produits non-alimentaires;
- transformation et/ou façonnage de matières plastiques et synthétiques y compris la fabrication, en ordre principal, de fleurs artificielles en plastique;
- nettoyage de citernes par procédés physico-chimiques et/ou chimiques;
- le latexage pour autant que cette activité ne soit pas mentionnée sous une autre commission paritaire à l'exclusion de la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.

## **2. RÈGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR 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 7.

#### **ORDRE DU JOUR**

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

#### **DÉCISIONS**



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

## **PROCÈS-VERBAUX**

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

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

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

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

## **CHAPITRE II. Sous-commissions, comités restreints.**

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

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

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

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

## **CONCILIATION**

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

### **Art. 16. -**

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

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

de la Commission paritaire.

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

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

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

**Art. 19.** –

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

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

§ 3 - Hors le cas d'urgence invoqué, la réunion du comité de conciliation aura lieu dans les 2 semaines de l'introduction de la demande.

Les parties en cause pourront convenir de la prolongation de ce délai et en informer le Président du comité.

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

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

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

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

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

#### **ANNEXE**

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

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

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

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

## **DÉCLARATION DU PRÉSIDENT**

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

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

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

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

§ 3. La demande préc1sera 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. CCT PARTICULIÈRE DU 21.3.1979

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE II : SALAIRE ET PRIMES**

### **SALAIRES SECTORIELS MINIMUMS BRUTS AU 01/05/2017:**

<b>RÉGIME HORAIRE ET PÉRÉQUATION</b>	<b>SALAIRES MINIMUMS</b>	
	<b>DE DÉBUT</b>	<b>APRÈS 12 MOIS</b>
<b>H / SEMAINE</b>	<b>€ / HEURE</b>	<b>€ / HEURE</b>
<b>40H</b>	<b>11,0815</b>	<b>11,2170</b>
39H30	11,2220	11,3590
39H	11,3660	11,5050
38H30	11,5135	11,6540
38H	11,6650	11,8075

### **1. SALAIRES HORAIRES MINIMA**

*CCT relative au salaire horaire minimum conclue le 17 mai 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (enregistrée le 11/07/2017 sous le n° 140250/CO/116).*

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

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

**Art. 2, § 1.** - Le montant du “salaire horaire minimum de début”, tel que défini à l’article 2 de la CCT du 16 septembre 2015 (n°129834/CO/116) concernant le salaire horaire minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire de l’industrie chimique, est augmenté de 0,12 EUR et s’élève à 11,0815 EUR au 1er mai 2017 en régime de 40 heures par semaine.

Pour les travailleurs qui comptent au moins douze mois d’ancienneté dans l’entreprise, le “salaire horaire minimum à partir de 12 mois d’ancienneté”, tel que défini à l’article 2 de la CCT du 16 septembre 2015 (n°129834/CO/116) concernant le salaire horaire minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire de l’industrie chimique, s’élève à 11,2170 EUR au 1er mai 2017 en régime de 40 heures par semaine.

L’arrondi sera calculé conformément à l’article 7 de la CCT du 12 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire de l’industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l’indice des prix à la consommation (n° 1207931/CO/116, AR 9 octobre 2014; MB 7.01.2015).

Ce salaire horaire minimum correspond au niveau le plus bas applicable, à savoir à la fonction de manœuvre ordinaire.

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

**§ 2.** Cette augmentation est aussi d'application aux travailleurs qui, au 30 avril 2017, sont payés moins de 0,12 EUR au-delà des salaires horaires minima en vigueur.

**Art. 3.** - Les salaires horaires minimaux fixés aux articles 2 correspondent à une durée hebdomadaire du travail effective de quarante heures.

Lorsque la durée hebdomadaire de quarante heures est effectivement réduite par semaine avec péréquation du salaire, son montant est péréquâté à due concurrence.

La péréquation mentionnée à l'alinéa précédent du présent article s'opérera comme suit: la péréquation des salaires, exprimés en euros, intervient avant l'éventuel arrondi prévu à l'article 7 de la CCT du 12 février 2014 (n° 1207931/CO/116, AR 9 octobre 2014; MB 7.01.2015), conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique, liant les salaires à l'indice des prix à la consommation.

*Exemples de péréquations (prochaine indexation après la hausse conventionnelle du 1er mai 2017) :*

*11,0815 EUR x 1,02 = 11,30313 EUR arrondi à 11,3031 EUR et ensuite au demi-millième supérieur, à 11,3035 EUR (40h).*

*La péréquation éventuelle intervient avant l'arrondi.*

*Pour une péréquation à 39h:*

*11,30313 EUR x 40/39 = 11,59295 EUR arrondi à 11,5930 EUR et ensuite au demi-millième supérieur à 11,5930 EUR.*

*Pour une péréquation à 38h30:*

*11,30313 EUR x 40/38,5 = 11,74351 EUR arrondi à 11,7435 EUR et ensuite au demi-millième supérieur à 11,7435 EUR*

**Art. 4.** - Les salaires horaires minima mentionnés à l'article 2 ci-dessus doivent être garantis aux travailleurs lors de chaque paiement du salaire. Ces salaires horaires minima comprennent le salaire horaire de base ainsi que d'éventuelles primes permanentes de production, à l'exclusion de toutes autres primes.

**Art. 5.** - Les salaires horaires minimaux fixés à l'article 2 sont liés à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la CCT du 12 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, et correspondent à l'indice pivot **100,23** (base 2013=100).

**Art. 6.** - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la CCT du 16 septembre 2015 (n° 129834/CO/116) conclue au sein de la Commission Paritaire

de l'industrie chimique, relative au salaire horaire minimum, et entre en vigueur le 1er mai 2017.

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

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

## **2. SALAIRES HORAIRES ENTREPRISES NON CONVENTIONNÉES**

*CCT relative au salaire horaire minimum dans les entreprises non conventionnées conclue le 21 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (enregistrée le 18/09/2017 sous le n° 141281/CO/116).*

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

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

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 salaire et de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail.

**Art. 2, § 1<sup>er</sup>.** - Les salaires horaires et les primes d'équipes, pour autant qu'elles soient exprimées en montants forfaitaires, 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, sont augmentés de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cette augmentation de 1,1% sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations du salaire horaire et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116000; AR 9 octobre 2014; MB 7.1.2015), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, seraient octroyés aux ouvriers pendant la durée de la présente convention collective de travail.

L'arrondi sera calculé conformément à l'article 7 de la CCT du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116000; AR 9 octobre 2014; MB 7.1.2015) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

**§ 2.** - Le paragraphe précédent n'est pas d'application aux travailleurs qui bénéficient des augmentations de salaires prévues dans la CCT concernant le salaire horaire minimum conclue



le 17 mai 2017 au sein de la Commission Paritaire 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.

**Art. 3.** - La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

### 3. PRIMES D'ÉQUIPES MINIMA

RÉGIME HORAIRE ET PÉRÉQUATION	PRIMES D'ÉQUIPES MINIMA AU 1/5/2017 (+1,1%/h)	
	MATIN & APRÈS-MIDI	NUIT
<b>h / semaine</b>	<b>€ / heure</b>	<b>€ / heure</b>
<b>40h</b>	<b>0,6636</b>	<b>2,2294</b>
39h30	0,6720	2,2576
39h	0,6806	2,2866
38h30	0,6894	2,3163
38h	0,6985	2,3467

*CCT relative aux primes d'équipes minimales, conclue le 17 mai 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (enregistrée le 11/07/2017 sous le n° 140253/CO/116).*

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

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

**Art. 2.** - Les montants des primes d'équipes minima tels que prévus à l'article 2 de la convention collective de travail conclue le 16 septembre 2015 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative aux primes d'équipes minima (n°129835/CO/116), en vigueur au 31 mars 2017 sont augmentés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017 en régime 40 heures par semaine.

Au 1<sup>er</sup> mai 2017, les primes d'équipes minima s'élèvent à :

Equipe du matin :	0,6636 €
Equipe de l'après-midi :	0,6636 €
Equipe de nuit:	2,2294 €.

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

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

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

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

#### *Exemple de péréquation*

40 heures par semaine = 0,6636 €

Péréquation à 38 heures par semaine :  $0,6636 \times 40/38 = 0,69854$ .

Après la péréquation, les chiffres au-delà de la quatrième décimale sont négligés et le montant appliqué est : 0,6985 €.

**Art. 4.** - Les primes d'équipes fixées à l'article 2, qui correspondent à l'indice pivot 100,23 (base 2013 = 100), sont liées à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la CCT du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116, AR 9 octobre 2014; MB 7.01.2015), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, liant les salaires à l'indice des prix à la consommation; les primes d'équipes sont exprimées jusqu'à la quatrième décimale, mais le résultat n'est pas arrondi.

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

**Art. 6.** La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la CCT du 16 septembre 2015 (n° 128835/CO/1160) relative aux primes d'équipes, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 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 de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

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

## ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL DU 27/04/1993

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4. DURÉE DU TRAVAIL ET SURSALAIRE

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

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

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

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

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

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

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

## 5. TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

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

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

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

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

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

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

## 6. GARANTIE DES DIX JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

### CHAMP D'APPLICATION

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

### MODALITÉS D'APPLICATION

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

### PAIEMENT DES PRESTATIONS EFFECTUÉES UN JOUR FÉRIÉ

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

## 7. MATERNITÉ

*CCT relative à certaines garanties en cas de maternité, conclue le 31 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. (AR 04/10/201 – MB 01/12/2011 - enregistré sous le n° 104415/CO/116)*

### CHAMP D'APPLICATION

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

**Art. 2.** – La présente CCT est conclue en exécution de l'article 14 de la CCT relative à l'Accord National 2009-2010 pour ouvriers de l'industrie chimique, conclue le 1<sup>er</sup> avril 2009 et de l'article 17 de la CCT relative à l'Accord National 2011-2012 pour ouvriers de l'industrie chimique, conclue le 4 mai 2011, au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

### GARANTIE SALAIRE DE BASE

**Art. 3.** - Les ouvrières contraintes, en raison de leur grossesse, d'exercer dans l'entreprise une fonction inférieure à la leur durant cette période se voient garantir le maintien du salaire de base de leur fonction d'origine.

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

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

Lors du retour de congé de grossesse ou de maternité, il est garanti à la travailleuse concernée

qu'elle pourra revenir dans sa fonction originelle ou dans une autre fonction équivalente ou comparable conformément à son contrat de travail.

## **VALIDITÉ ET DÉNONCIATION**

**Art. 5.** - La présente CCT remplace la CCT du 27 mai 2009 relative à une garantie salariale de base pour les ouvrières enceintes (AR 21 février 2010 ; MB 19.05.2010) est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 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.

## **8. PRIME DE FIN D'ANNÉE**

*CCT relative à la prime de fin d'année, conclue le 21 juin 2017 en Commission Paritaire de l'industrie chimique(enregistrée le 18/09/2017 sous le n° 141282/CO/116) .*

### **CHAMP D'APPLICATION**

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

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

### **MODALITÉS D'OCTROI**

**Art. 2.** - Une prime de fin d'année est allouée par l'employeur aux travailleurs visés à l'article 1er qui :

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

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

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

péréquation comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 5.** - En cas d'entrée en service avant le 16 du mois, ce mois est, pour l'application de la présente CCT, considéré comme un mois d'ancienneté et assimilé à un mois de prestations effectives de travail.

Le mois au cours duquel le contrat de travail prend fin est, pour l'application de la présente CCT, considéré comme un mois d'ancienneté et assimilé à un mois de prestations effectives de travail, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois.

## DÉROGATIONS

**Art. 6.** - Les travailleurs dont le contrat de travail est résilié pendant l'exercice considéré, à l'exclusion de ceux qui ont donné leur démission avant de compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au terme du contrat de travail et à l'exclusion de ceux qui ont été licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient de la prime au prorata du nombre de mois de prestations effectives de travail pendant cet exercice, pour autant qu'ils comptent trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au terme de la période couverte par le préavis légal, sans tenir compte, toutefois, d'éventuelles suspensions du contrat de travail durant son cours.

Pour le calcul de l'ancienneté précitée, et uniquement pour l'application du présent article, il sera



tenu compte de la période couverte par l'indemnité compensatoire du préavis légal éventuellement octroyée, définie par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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

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

Par "ayants droit", on entend :

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

## **ASSIMILATIONS**

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

- les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur ;
- les absences pour maladie, justifiées par un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale totale de six mois;
- les absences congé de maternité justifiées par un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur ;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les jours de congé pour raisons impérieuses (CCT n° 45 du CNT), les absences dans le cadre de la loi sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, et les jours de chômage partiel à concurrence de soixante jours.
- le congé d'ancienneté prévu respectivement par la CCT sectorielle du 24 mai 2005 (AR 10 octobre 2005 ; MB 25.11.2005) et celle du 27 juin 2007 conclue conformément à l'article 7 de l'accord national 2007-2008 conclu le 14 mars 2007 (AR 19 février 2008 ; MB 8.04.2008) en Commission Paritaire de l'industrie chimique.
- la période de congé de naissance (aussi dénommée "congé de paternité") telle que définie à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- la période de congé d'adoption telle que définie à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## **PÉRIODE DE PAIEMENT**

**Art. 9.** - La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année à laquelle elle se rapporte.

## **VALIDITÉ ET DÉNONCIATION**

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

**Art. 11.** La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle remplace la CCT conclue le 16 septembre 2015 (n° 129836/CO/116000, AR 13/05/2016; MB 14/06/2016) octroyant une prime de fin d'année, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.

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

La présente CCT sera déposée au Greffe de l'Administration des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

## **9. LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION**

*CCT du 12 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (AR 09/10/2014 – MB 07/01/2015 ; enregistrée le 28/04/2014 sous le n° 120793/CO/116).*

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

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

### *Commentaire*

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

### **Indices théoriques**

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

### *Commentaire*

*Il y a lieu d'appliquer le coefficient 0,8280 aux indices théoriques de l'article 3 correspondant au dernier pivot atteint (indice pivot 118,69 en base 2004=100). Ce point de départ permet ensuite de recalculer les indices théoriques par tranches de 2%, en appliquant les arrondis prévus par la CCT n° 109 du CNT. Ces indices théoriques permettent alors de calculer les indices pivots de l'article 4.*

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

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

#### Index de référence à la hausse (indices pivots)

**Art. 4.** - Cependant, pour éviter le retard des salaires par rapport à l'indice des prix à la consommation, les augmentations de salaires sont appliquées effectivement lorsque les indices suivants, situés à mi-chemin de la tranche de 2% sont effectivement atteints, soit:

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

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

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

## Index de référence à la baisse

**Art. 5.** - En cas de baisse de l'indice des prix à la consommation, les salaires sont diminués lorsque les chiffres d'indices suivants sont atteints:

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

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

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

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

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

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

### *Exemples*

$10,5720 \times 1,02 = 10,78344$  arrondi à 10,7834  
et ensuite au demi-millième supérieur, à 10,7835 (40 h.).  
 $10,6490 \times 1,02 = 10,86198$  arrondi à 10,8620 (40 h.).  
La péréquation éventuelle intervient avant l'arrondi.

Exemple d'une péréquation en 39 h. :  
 $10,86198 \times 40/39 = 11,14049$  arrondi à 11,1405.

Exemple d'une péréquation à 38h30 :  
 $10,78344 \times 40/38,5 = 11,20357$  arrondi à 11,2036  
et ensuite au demi-millième supérieur, à 11,2040.

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

**Art. 9.** - La présente CCT produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

## **10. PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

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

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

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

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

**Art. 3.** -

a) La présente décision accorde, moyennant la condition mentionnée ci-après, l'autorisation de payer le salaire une fois par mois ;

b) Pour pouvoir bénéficier de l'autorisation visée au a., il convient d'appliquer la procédure suivante :

si une convention collective de travail est conclue au sein de l'entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, prévoyant le paiement de la rémunération une fois par mois, le règlement de travail de l'entreprise concernée doit être adapté dans ce sens, conformément à la procédure prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

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

## **CHAPITRE III : TEMPS DE TRAVAIL**

### **1. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

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

#### **MODALITES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 38 ½ heures: 3 jours de repos compensatoire par an; le droit à 1 jour de repos

compensatoire s'acquiert par période de 84 jours de prestations effectives ou assimilées;

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

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

**§3.** Sont assimilés à des prestations effectives:

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

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

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

- a) les ouvriers qui n'y auraient pas droit faute de prestations suffisantes peuvent convenir avec l'employeur de prendre, ce(s) jour(s)-là, un ou des jours de vacances annuelles légales. Dans l'éventualité contraire, l'employeur s'efforce d'occuper ces ouvriers. Le recours au chômage reste la dernière possibilité et n'est utilisé qu'après que toutes les autres sont épuisées.
- b) En cas d'incapacité de travail, les ouvriers gardent le droit à ces jours de repos compensatoire si l'incapacité survient avant le jour de repos compensatoire.  
Dans ce cas, les ouvriers prennent leur repos compensatoire à leur rentrée. Les ouvriers perdent le droit au repos compensatoire si le premier jour de leur incapacité coïncide avec le jour de la prise du repos compensatoire.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

*CCT relative à l'octroi d'un jour de congé d'ancienneté, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique le 27 juin 2007 (AR 19/02/2008 – MB 08/04/2008, déposée sous le n° 84217/CO/116).*

### CHAMP D'APPLICATION

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

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

**Art. 2.** – La présente CCT est conclue conformément à l'article 7 de l'accord national 2007-2008 pour ouvriers de l'industrie chimique, conclu le 14 mars 2007 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique (AR 17.03.2008 - MB 09.04.2008, n° d'enregistrement 82461/CO/116).

**Art. 3.** - 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, un jour de congé d'ancienneté supplémentaire sera accordé, à partir du 1er janvier 2008, aux ouvriers qui comptent 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 ouvriers comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé d'ancienneté aux ouvriers comptant au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 2 jours de congé d'ancienneté par année civile).

**Art. 4.** – Le(s) jour(s) de congé d'ancienneté mentionné(s) à l'article 3 de la présente CCT seront,



pour le calcul de la prime de fin d'année prévue par la CCT sectorielle conclue en la matière le 27 juin 2007, assimilés à du travail effectif dans le cadre de l'article 8 (Assimilations) de cette CCT.

## **VALIDITÉ ET PRÉAVIS**

**Art. 5.** - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2008. Elle remplace, à partir du 1er janvier 2008, la CCT du 24 mai 2005 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, relative à l'octroi d'un jour de congé d'ancienneté, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2005 (MB du 25 novembre 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 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.

## **3. TRAVAILLEURS DE NUIT : RÉCUPÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le projet est rejeté dans les deux cas suivants :

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

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

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

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de

trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT. sera déposée au greffe de l'Administration des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### **4. CHAUFFEURS – DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS DU DIMANCHE**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment l'article 16, alinéas 1er et 3, l'article 19, alinéa 3, 2°, l'article 20, § 2, alinéa 4 et l'article 24, § 1er, 1° et 2°, remplacé par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 et modifié par la loi du 22 janvier 1985;

Vu l'arrêté royal du 16 septembre 1977 relatif à la durée du travail et au repos du dimanche dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie chimique;

Vu la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier;

Vu la demande de la Commission paritaire de l'industrie chimique;

Vu l'avis n°38.422/1 du Conseil d'Etat donné le 26 mai 2005, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

#### **CHAMP D'APPLICATION**

**Art. 1<sup>er</sup>.**- Le présent arrêté s'applique aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique et à leurs employeurs.

#### **DURÉE DU TRAVAIL**

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

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

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

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

1. à la préparation des couleurs et des mélanges de gommes, à la coulée des résines;
2. à la mise à feu, à la mise en pression et à l'arrêt des chaudières, des générateurs de vapeur et des réchauffeurs d'air;
3. à la mise en route et à l'arrêt de la force motrice, à la mise à température des machines, au préchauffage des appareils de fabrication;
4. à l'allumage des feux préparatoires aux cuissons des vernis;
5. au remplissage des munitions avec de l'explosif fondu (apport et mise à température);
6. à la préparation des machines continues pour allumettes;
7. à la mise au point, au réglage, au démontage et à l'entretien des machines;
8. à la vidange des réservoirs de résine, ainsi qu'au nettoyage des filtres des réservoirs de peinture; aux tests de laboratoire;
9. au changement et aux essais de moules sur presse.

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

## **REPOS DU DIMANCHE**

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

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

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

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

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

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

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

ALBERT

Par le Roi :

Pour la Ministre de l'Emploi, absente :

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

## 5. CRÉDIT-TEMPS

*CCT du 21 juin 2017 relative au crédit-temps, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.*

### CHAMP D'APPLICATION

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

**Art. 2.** - 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°).

**Art. 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 1/5<sup>ème</sup> pour les ouvriers à temps plein qui travaillent en équipes.

**Art. 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.

**Art. 5.** - Dans le cas où un ouvrier passe d'une forme de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps (CCT n°103ter) à une forme de prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, telle que définie dans les conventions collectives sectorielles en vigueur pour ces régimes, sera calculée sur base d'un salaire à temps plein. Cette indemnité complémentaire sera calculée au prorata des périodes prestées à temps plein et à temps partiel sur toute la carrière. Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

**Art. 6 §1** En application de la CCT n°127 du Conseil National du Travail, pour la durée de la présente CCT, l'âge est porté à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les ouvriers qui, en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la CCT n°103ter du 20 décembre 2016, ont réduit leur prestations 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 CCT qui se réfère explicitement à la CCT 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

**Art. 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.

## 6. PETIT CHÔMAGE

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

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

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

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

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

<p>1. Mariage du travailleur:</p>	<p>3 jours ouvrables consécutifs (le samedi ou tout autre jour habituel d'inactivité étant considéré comme jour ouvrable) à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.</p>
<p>2. Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur:</p>	<p>le jour du mariage (voir remarques, 5°).</p>
<p>3. Ordination ou entrée au convent d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur:</p>	<p>le jour de la cérémonie (voir remarques, 5°).</p>

<p>4. L'A.R. du 7.2.91 prévoit des dispositions plus favorables que la CCT chimie en ce qui concerne l'absence à cause de la naissance d'un enfant.</p> <p>Ces nouvelles dispositions, ressortissant d'une source de droit plus élevée, ont priorité sur les dispositions de la CCT chimie. Le § 4 de la CCT chimie doit être lu comme suit:</p> <p>Naissance d'un enfant du travailleur, si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père:</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans les 12 jours à dater du jour de l'accouchement.</p> <p>Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant 10 jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.</p> <p>Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.</p> <p>Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.</p>
<p>5. Décès du conjoint, d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur:</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. (voir remarques, 5°).</p>
<p>6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un des petits-enfants, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un des arrière-petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur:</p>	<p>2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. (voir remarques, 5°).</p>



<p>7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un des petits-enfants, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un des arrière-petits-enfants d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur:</p>	<p>le jour des funérailles (voir remarques, 5°).</p>
<p>8. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint:</p>	<p>1 jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante (voir remarques, 5°).</p>
<p>9. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où cette fête est organisée:</p>	<p>1 jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante (voir remarques, 5°).</p>
<p>10. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection:</p>	<p>le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.</p>
<p>11. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience:</p>	<p>le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.</p>
<p>12. Participation à une réunion du conseil de Famille convoqué par le juge de paix:</p>	<p>le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.</p>
<p>13. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail :</p>	<p>le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.</p>

14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales:	le temps nécessaire.
15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, lors de l'élection du Parlement européen (A.R. 8.6.84):	le temps nécessaire, avec un maximum de 5 jours.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales:	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
17. L'A.R. du 7.2.91 (M.B. 16.2.91) prévoit des dispositions plus favorables que la CCT chimie en ce qui concerne l'absence en raison de l'accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption. Ces nouvelles dispositions, ressortissant d'une source de droit plus élevée, ont priorité sur les dispositions de la CCT chimie. Le § 17 de la CCT chimie intitulé "Adoption d'un enfant" doit donc être lu comme suit: Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans;</li> <li>• 4 semaines lorsque l'enfant a entre 3 et 8 ans.</li> </ul>
18. Comparution du travailleur devant le Conseil de Milice ou la Revue militaire:	1 jour.

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

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

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

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

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

au président.

## REMARQUES

- 1) Les jours d'absence au travail pour les événements mentionnés plus avant ne seront rémunérés que si l'ouvrier(e), sans ces événements, eût été présenté(e) au travail.
- 2) Sauf en cas de force majeure, le travailleur ne bénéficiera du paiement du salaire pour les jours d'absence prévus qu'à la condition qu'il en ait prévenu son employeur dans des délais raisonnables.
- 3) La preuve de l'événement motivant l'absence doit être apportée par l'intéressé(e) et ressortir d'un document officiel.
- 4) L'allocation dont question au 1 ° ci-dessus ne sera accordée que si l'intéressé(e) a effectivement utilisé les journées d'absence aux fins normales prévues par l'arrêté royal et les conventions paritaires.
- 5) L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé en ce qui concerne les événements cités aux nos 2, 3, 5, 8 et 9.  
Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière- grand-mère du travailleur pour ce qui concerne les événements cités aux n° 6 et 7.
- 6) Les cas d'assimilation de parenté, autres que ceux prévus au 5° ci-dessus, seront soumis à la direction de l'entreprise.
- 7) Les cohabitants légaux : L'A.R. du 28.8.63 précité a également été modifié par l'A.R. du 8 janvier 2000 (M.B. du 2 février 2000). Depuis le 1er janvier 2000, date de l'entrée en vigueur de la loi du 23 novembre 1998 instaurant la cohabitation légale, et pour tous les cas déjà existants d'absence avec maintien de la rémunération à l'occasion d'événements familiaux survenant dans la famille du conjoint du travailleur, «la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur».

## **CHAPITRE IV : LE FONDS DÉMOGRAPHIE**

### **1. CRÉATION D'UN FONDS DÉMOGRAPHIE**

*CCT du 20 avril 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique créant un fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et fixant ses statuts.*

#### **Préambule**

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

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

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

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

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

Il est convenu ce qui suit :

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

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

**Art. 2.** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers se trouvent dans le champ d'application de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « ouvriers », il est entendu les travailleurs tant masculins que féminins.

**Art. 3.** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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

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

## **2. FINANCEMENT DE PLANS DÉMOGRAPHIE**

*Convention collective de travail du 20 avril 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au financement de plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie*

### **Définitions**

**Art. 1<sup>er</sup>.** - Pour l'application de la présente CCT, on entend par :

- Fonds démographie: Fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie constitué par la convention collective de travail du 20 avril 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimiques relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie ou industrie chimique et à la fixation de ses statuts
- CCT : convention collective de travail
- Plan démographie : un plan conclu au niveau de l'entreprise dans le cadre et conformément aux dispositions de la présente CCT
- entreprise : l'entité juridique
- PME : Petite et Moyenne entreprise telle que définie par le comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie ou industrie chimique
- CP : Commission Paritaire 116

### **Champ d'application**

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

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

### **But**

#### **Art. 3.**

**§1er.** La présente CCT est conclue en exécution de l'article 8 de la CCT du 17 juin 2015 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2015-2016.

Les parties reconnaissent que la présente CCT donne une exécution complète et correcte à l'article précité.

**§2.** La présente CCT a pour but :

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

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

## **LE PLAN DÉMOGRAPHIE**

### **Contenu**

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

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

**§2.** le plan démographie doit contenir un ou plusieurs des domaines d'action suivants :

#### **Domaine d'action 1: Travail**

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

#### **Domaine d'action 2 : Santé**

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

#### **Domaine d'action 3 : Compétences**

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

#### **Domaine d'action 4 : Gestion de carrière**

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

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

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

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

**§4.** le plan démographie a été établi dans l'entreprise :

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

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

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

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

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

### **Financement de plans démographie par le Fonds démographie**

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

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

**Art. 7.** - S'il constate des réserves financières au sein du Fonds démographie, et ce après la clôture des comptes annuels, le comité de gestion du Fonds démographie peut décider de consacrer ces réserves à des plans démographie déjà approuvés par le comité de gestion du

Fonds démographie, dans le cadre des règles fixées par lui.

**Art. 8.** - Pour la période courant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2019 inclus, le financement d'un plan démographie peut atteindre jusqu'à 0,30% maximum des rémunérations brutes de l'année calendrier précédant l'année calendrier d'introduction du plan démographie de l'entreprise si :

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

Ces conditions sont cumulatives.

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

**Art. 9.** - Pour les PME, des accords particuliers seront établis au sujet du financement au plus tard le 30 juin 2016 au sein du comité de gestion du Fonds démographie.

Ces accords feront partie intégrante de la présente CCT.

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

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

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

Cette procédure fera intégralement partie de la présente CCT.

### **Cotisation et perception**

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

**Art. 14.** - Le montant des cotisations est fixé à 0,15% des rémunérations brutes des ouvriers à partir du 1er janvier 2016.

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

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



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

### **Durée**

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

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

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

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

## **CHAPITRE V : SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **1. SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

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

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

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

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

**Art. 3.** - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la CCT du 7 mai 2003 (n° 66820/CO/116000, AR 9 octobre 2003; MB 19.11.2003), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et entre en vigueur le 17 juin 2015.

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

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

### **2. CONTRATS À DUREE DÉTERMINÉE SUCCESSIFS**

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

#### **CHAMP D'APPLICATION**

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

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

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

**Art. 3.** - Si un ouvrier, après l'échéance de contrats successifs à durée déterminée, est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour la même fonction et sans interruption de plus de 4 semaines, il ne sera pas convenu de nouvelle période d'essai et l'ancienneté déjà acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée est maintenue.

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

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

### **VALIDITÉ ET PRÉAVIS**

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

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

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

### 3. TRAVAIL INTÉRIMAIRE

#### A. EMBAUCHE D'INTÉRIMAIRES

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

#### CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

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

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

#### VALIDITÉ ET DÉNONCIATION

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

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

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

#### B. TRAVAIL INTÉRIMAIRE

*CCT relative au travail intérimaire conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 27 septembre 2017*

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

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

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

**Art.3** - Au cas où un travailleur intérimaire est engagé par contrat de travail chez le même utilisateur, l'ancienneté constituée en tant que travailleur intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les modalités suivantes :

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

Dans l'article 11§2 de la CCT relative à l'accord nationale (n° 139.626) « A partir du 1er juin 2017, » est inséré entre «§2 » et « au cas où ».

**Art.4** - La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le 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 de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

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

## **CHAPITRE VI : SÉCURITÉ D'EXISTENCE ET DÉLAIS DE PRÉAVIS**

### **1. SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

**TEXTES COORDONNÉS PAR LA CENTRALE GENERALE:** CCT relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 31 mai 2011. (n° d'enregistrement 104417/CO/116) + CCT relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 17 mai 2017

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

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

#### **INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL**

**Art. 2.** L'article 2 de la CCT du 31 mai 2011 (n° 104417/CO/116000, AR 4 octobre 2011, MB 24.11.2011) est remplacé par le texte suivant:

*"Les ouvriers qui ont au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui sont mis en chômage partiel pour des raisons économiques ou techniques ou en cas de chômage partiel résultant de force majeure dans le chef de l'entreprise, ont droit, à charge de leur employeur et pendant une période de maximum soixante jours par an et ceci à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017, à une indemnité complémentaire de chômage fixée à 10,50 € par jour de chômage partiel."*

#### **INDEMNITÉS EN CAS DE LICENCIEMENT POUR RAISONS ÉCONOMIQUES, TECHNIQUES OU DE NATURE STRUCTURELLE**

**Art. 3.** - Les ouvriers licenciés par leur employeur pour des motifs économiques, techniques ou de nature structurelle, ont droit, à charge de leur employeur, à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- 54,5366 € après 1 an de service
- 111,5521 € après 2 ans de service
- 163,6097 € après 5 ans de service

augmenté d'un montant de 14,8736 € par année de service dépassant les 5 ans, limité cependant à un montant maximum de 461,0820 € après 25 ans de service.

#### **INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE EN CAS DE LICENCIEMENT POUR RAISONS ÉCONOMIQUES, TECHNIQUES OU DE NATURE STRUCTURELLE**

**Art. 4.** - Sans préjudice de l'indemnité en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle, définie par l'article 3 susmentionné, une réglementation particulière des indemnités complémentaires de chômage a été prévue selon le schéma ci-dessous pour les ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques ou techniques ou de

nature structurelle.

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

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

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

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

Le droit à cette indemnité complémentaire est, en cas de reprise du travail, maintenu.

Les régimes plus favorables existant dans les entreprises demeurent d'application.

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

**Art. 6.** - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée, en exécution de l'Accord National ouvriers 2011-2012 conclu le 4 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2011. Elle remplace la CCT du 16 décembre 2009 (AR 10 octobre 2010; MB 10.11.2010) relative à la sécurité d'existence, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, sauf en ce qui concerne l'article 4 de la CCT du 27 juin 2007 (AR 19 février 2008; MB 8.04.2008) qui reste d'application pour les ouvriers qui ne tombent pas sous l'article 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> alinéa de la présente convention collective de travail.

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

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

## **2. DÉLAIS DE PRÉAVIS**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il s'applique de nouvelles règles en matière de délais de préavis. Un pas important a ainsi été fait pour aboutir, à terme, à l'élimination des discriminations entre ouvriers et employés.

Ces nouvelles règles sont, toutefois, relativement complexes. Nous vous conseillons donc, en cas de licenciement, de toujours prendre contact avec votre délégué syndical ou avec votre section syndicale. Ce conseil vaut également si vous souhaitez donner votre démission.

## **CHAPITRE VII : TRANSPORT**

### **1. INTERVENTION PATRONALE**

*CCT du 27 mai 2009, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au transport des ouvriers. (CCT enregistrée sous le n° 94405/CO/116, AR du 17/03/2010, MB 04/06/2010), en partie modifiée par la CCT du 22 novembre 2017.*

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

**Art. 2.** - Sauf dans le cas où les employeurs organisent et financent eux-mêmes le transport de leurs ouvriers, l'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est, quel que soit le moyen de transport utilisé, déterminée, à partir du 1er février 2009, conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente CCT.

**Art. 3.** - L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée au moins mensuellement.

**Art. 4.** - L'intervention des employeurs dans les frais de transport des ouvriers 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 moyen(s) de transport en commun publics autres que les chemins de fer;
- c) une déclaration signée par les ouvriers attestant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance d'au moins 5 km, un autre moyen de transport que ceux mentionnés sous a et b ci-dessus.

#### **Art. 5. - Intervention des employeurs**

##### **§ 1 – Transports en commun publics par chemin de fer**

En ce qui concerne le transport organisé 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 du 20 février 2009 conclue au sein du 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 du 20 février 2009 conclue au sein du 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 du 20 février 2009 conclue au sein



du 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 du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil national du Travail.

#### **§ 5 – Autres moyens de transport que ceux repris aux §1, §2, § 3et § 4 du présent article 5**

En ce qui concerne l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, l'intervention de l'employeur reste liée à la grille antérieure (fixée en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de **70 %** en moyenne, repris en annexe et adapté au 1er février de chaque année aux nouveaux tarifs.

**Art. 6.** - Les dispositions de la présente CCT ne portent pas préjudice aux conditions de travail plus favorables existant dans les entreprises.

**Art. 7.** - La présente CCT remplace celle du 2 mai 2001, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'industrie chimique, relative au transport des ouvriers et ouvrières, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 17 mai 2002, publié au Moniteur Belge du 27 juin 2002.

**Art. 8.** - La présente CCT entre en vigueur le 1er février 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

## **2. GRILLE DE REMBOURSEMENT 2017**

*CCT du 21 juin 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au remplacement de l'annexe de la CCT du 27 mai 2009, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au transport des ouvriers.*

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

**Art. 2.** - Le tableau en annexe remplace celui en annexe de la CCT du 27 mai 2009 (numéro d'enregistrement 94.405/CO/116), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au transport des ouvriers.

**Art. 3.** - Tant que la SNCB ne publie pas de tarifs pour une carte hebdomadaire, le tableau de la SNCB sera complété d'une colonne « tarifs carte hebdomadaire» et d'une colonne « intervention carte hebdomadaire», qui sont obtenues de la manière suivante :

### **« Tarifs carte hebdomadaire »**

Les tarifs de la carte hebdomadaire de 2016 obtenus sur base de la CCT du 17 février 2016 (132743/CO/116), sont augmentés par distance(s) du pourcentage de la hausse de prix pour la/les même(s) distance(s) de la carte mensuelle de 2017.

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 2016 par distance(s) avec les tarifs de la carte mensuelle de 2017 par distance(s) (pourcentage à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique).

### **« Intervention carte hebdomadaire »**

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

**Art. 4.** - Tant que la SNCB publie des tarifs pour des cartes mensuelles, des cartes trimestrielles et des cartes annuelles limitées à 150km, le tableau de la SNCB sera complété des tarifs à partir de 151km jusqu'à 200km inclus et des interventions de l'employeur correspondantes, 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 2016 à partir de 151km jusqu'à 200km inclus du pourcentage de la hausse moyenne de prix considéré sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte concernée de 2017.

Le pourcentage de la hausse moyenne de prix de la carte susmentionnée est, à son tour, obtenu en comparant les tarifs considérés sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle de 2016 (limitées à 150km) avec les tarifs considérés sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle de l'année 2017 (pourcentage à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique).

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

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

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

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

Les tarifs à partir de 151km jusqu'à 200km de 2016 sont augmentés du pourcentage de la hausse moyenne de prix considéré sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle de 2017, tel qu'obtenu en application de cet article.

**Art. 5.** - La présente CCT abroge la CCT du 18 janvier 2017 (N°138110/CO/116) et du 17 mai 2017 (N°139607/CO/116) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au remplacement de l'annexe de la CCT du 27 mai 2009, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, relative au transport des ouvriers.

**Art. 6.** - La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er mai 2017 et prend fin le 31 janvier 2018.

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.

**Remarque préalable de la CG :** les 4 premiers kilomètres sont renseignés à titre indicatif dans le cas où leur remboursement serait prévu dans une CCT d'entreprise.

2017	INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR			
KM	€ - hebdomadaire	€ - mensuel	€ - trimestriel	€ - Annuel
1-3	6,95	22,85	64,05	228,00
4	7,50	24,85	69,25	247,60
5	8,05	26,80	75,15	267,85
6	8,55	28,40	79,70	284,85
7	9,10	30,40	84,95	302,50
8	9,65	32,00	89,50	319,50
9	10,00	33,30	94,10	336,45
10	10,50	35,30	99,30	353,45
11	11,25	37,50	104,60	373,10
12	11,60	38,80	109,25	390,85
13	12,35	41,10	115,30	410,85
14	12,85	43,05	119,95	428,10
15	13,30	44,40	124,60	445,30
16	13,90	46,55	130,35	464,15
17	14,35	47,90	135,00	482,15
18	14,90	49,90	139,65	499,40
19	15,60	52,05	145,50	518,50
20	15,95	53,40	150,15	535,85
21	16,60	55,40	154,80	553,90
22	17,20	57,60	160,70	573,25
23	17,60	59,15	166,00	592,70
24	18,30	61,15	170,70	610,20
25	18,60	62,50	176,05	627,65
26	19,35	64,75	181,40	648,05
27	19,90	66,75	186,10	665,55
28	20,35	68,10	191,50	683,10
29	20,90	70,15	196,25	700,65
30	21,60	72,15	200,95	718,85
31-33	22,40	75,35	210,50	752,35
34-36	24,10	80,55	225,75	807,40
37-39	25,95	86,20	240,60	860,15
40-42	27,20	91,15	255,20	912,20
43-45	29,15	97,20	270,95	968,95
46-48	30,80	102,10	285,60	1021,00
49-51	32,25	107,25	300,90	1075,45
52-54	33,35	111,40	311,75	1113,95
55-57	34,65	115,00	321,15	1147,20
58-60	35,35	118,65	332,70	1188,10
61-65	37,05	123,05	345,05	1232,50
66-70	39,05	129,50	362,10	1294,00
71-75	40,90	135,75	379,40	1354,65
76-80	42,40	141,10	395,45	1412,65
81-85	44,10	147,70	413,55	1476,25

<b>86-90</b>	45,60	153,10	429,75	1534,80
<b>91-95</b>	48,30	159,80	447,40	1598,55
<b>96-100</b>	50,05	165,75	463,75	1655,80
<b>101-105</b>	51,45	171,45	480,85	1717,65
<b>106-110</b>	53,30	178,00	498,80	1779,85
<b>111-115</b>	55,10	184,25	515,30	1840,30
<b>116-120</b>	56,65	190,40	533,50	1906,10
<b>121-125</b>	59,15	196,40	550,10	1964,05
<b>126-130</b>	61,00	202,75	566,75	2024,35
<b>131-135</b>	62,70	208,65	584,40	2088,05
<b>136-140</b>	64,15	214,70	601,00	2146,30
<b>141-145</b>	65,90	220,75	616,90	2203,75
<b>146-150</b>	68,30	228,65	640,55	2288,15
<b>151-155</b>	69,85	232,55	649,45	2323,10
<b>156-160</b>	71,45	238,10	666,15	2381,05
<b>161-165</b>	73,00	243,65	682,00	2439,00
<b>166-170</b>	74,60	249,20	698,65	2497,00
<b>171-175</b>	77,00	255,55	714,50	2554,95
<b>176-180</b>	78,60	261,15	730,35	2612,90
<b>181-185</b>	80,15	266,70	747,00	2670,05
<b>186-190</b>	81,75	273,05	762,85	2728,00
<b>191-195</b>	83,35	278,60	779,55	2786,00
<b>196-200</b>	84,95	284,15	795,40	2843,95

## **CHAPITRE VIII : RCC ET PENSION COMPLÉMENTAIRE**

### **1. MODE DE CALCUL**

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

#### **CHAMP D'APPLICATION**

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

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

#### **BUT**

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

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

#### **CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION NETTE DE RÉFÉRENCE**

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

#### **VALIDITÉ ET PRÉAVIS**

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

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

président, le cachet de la poste faisant foi.

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

## **2. RCC À PARTIR DE 58 / 59 ANS ET 40 ANS DE CARRIÈRE**

*CCT relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou 59 ans (2018) moyennant une carrière de 40 années conclue le 21 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie.*

**Art. 1er.** - La présente CCT a pour objet d'introduire le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, selon les modalités prévues par la CCT n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail.

La présente CCT est plus particulièrement conclue au sujet du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou à partir de 59 ans (2018), 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 et dans la CCT n° 124 du Conseil National de Travail.

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

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

**Art. 3.** - Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1er de la présente CCT est prévu pour les travailleurs qui:

### **pour la période du 1.01.2017 jusqu'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, 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 à la fin de leur contrat de travail la carrière professionnelle requise de 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière, et plus particulièrement celles prévues par l'AR du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et par l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, en particulier l'article 3, §7 de l'AR du 3 mai 2007.

### **Pour la période du 1.01.2018 jusqu'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, 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 à la fin de leur contrat de travail la carrière professionnelle requise de 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié;
- 4° satisfont aux dispositions légales en la matière, et plus particulièrement celles prévues par l'AR du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et par l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, en particulier l'article 3, §7 de l'AR du 3 mai 2007.

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

**Art. 4.** - Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 précitée et par l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise sont d'application.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

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

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

**Art. 5.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n°17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

**Art. 6.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est payée mensuellement.

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

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

**Art. 7.** - Les travailleurs concernés en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

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

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

**Art. 8.** - 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.

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.

### **3. RCC À PARTIR DE 58 / 59 ANS - 33 ANS DE CARRIÈRE - MÉTIER LOURD**

*CCT du 21 juin 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou à partir de 59 ans (2018) moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd.*

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

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

#### **Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle**

**Art. 2.** La présente CCT est conclue conformément à l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et à la CCT n° 120 du Conseil National du Travail.

La présente CCT ne s'applique qu'aux entreprises qui en conviennent à leur niveau, par adhésion à la présente CCT sectorielle, soit sous la forme d'une CCT soit sous la forme d'un acte d'adhésion.

La présente CCT a pour objet d'instaurer, pour une durée limitée à la période s'étendant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus et selon les modalités prévues par la CCT n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

**Art. 3.** - La procédure d'adhésion à la présente CCT est définie comme suit :

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

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

L'adhésion se fait par la signification d'un acte d'adhésion dont un modèle est joint en annexe à la présente CCT.

Cet acte d'adhésion doit être communiqué par écrit par l'employeur à chaque ouvrier. Pendant huit jours à partir de cette communication écrite, l'employeur met un registre à la disposition des travailleurs, dans lequel ceux-ci peuvent formuler leurs observations.

Cet acte d'adhésion doit mentionner qu'il est conclu en exécution de la présente CCT sectorielle. Il sera envoyé - après le délai de huit jours susmentionné et avec le registre - pour



dépôt au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

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

**Art. 4.** - Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT est prévu pour les travailleurs qui :

**pour la période du 1.01.2017 jusqu'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, 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° satisfont aux dispositions légales en la matière. Par conséquent, les travailleurs concernés devront pouvoir justifier de 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié ainsi que soit 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46 conclue au CNT le 23 mars 1990, soit avoir travaillé dans un métier lourd, tel que défini à l'article 3, §1er de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.
- 4° En outre, les travailleurs concernés devront justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la CCT ou l'acte d'adhésion pourra porter cette condition d'ancienneté dans l'entreprise à un maximum de 20 ans.

**Pour la période du 1.01.2018 jusqu'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, 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° satisfont aux dispositions légales en la matière. Par conséquent, les travailleurs concernés devront pouvoir justifier de 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié ainsi que soit 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46 conclue au CNT le 23 mars 1990, soit avoir travaillé dans un métier lourd, tel que défini à l'article 3, §1er de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.
- 4° En outre, les travailleurs concernés devront justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la CCT ou l'acte d'adhésion pourra porter cette condition d'ancienneté dans l'entreprise à un maximum de 20 ans.

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

**Art. 5.** - Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n°17 précitée conclue au CNT sont d'application.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n°17 précitée conclue au CNT. Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence

du travailleur. Pour le calcul de la rémunération nette de référence précitée déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des travailleurs à la sécurité sociale est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée.

**Art. 6.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n°17 du CNT.

**Art. 7.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est payée mensuellement. Son montant est, conformément à l'article 8 de la CCT n°17 précitée conclue au CNT :

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

**Art. 8.** - Les travailleurs concernés en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

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

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

**Art. 9.** - Cette convention collective de travail est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n° 121 du Conseil National du Travail.

## **DUREE DE VALIDITE**

**Art. 10.** 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.

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.

## **ANNEXE**

### **Modèle d'acte d'adhésion conformément à l'article 3 B de la présente CCT sectorielle**

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou à partir de 59 ans (2018) pour les travailleurs ayant 33 ans de passé professionnel en tant que salarié ainsi que soit 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46 conclue au CNT le 23 mars 1990, soit ayant travaillé dans un métier lourd, tel que défini à l'article 3, §1er de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ayant également au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### **IV. Identité de l'entreprise**

- 1.1. Nom et prénom et raison sociale.....
- 1.2. Domicile ou siège social rue/avenue .....n°.....  
code postal..... commune.....
- 1.3. Unité technique d'exploitation (siège d'exploitation)  
rue/av..... n°  
code postal..... commune .....
- 1.4. Téléphone .....Fax :
- 1.5. Identité du signataire .....  
fonction.....
- 1.6. N° de Commission Paritaire.....
- 1.7. Numéro d'immatriculation à l'ONSS.....

#### **II. Déclaration d'adhésion**

Le présent acte d'adhésion est souscrit en exécution de l'article 3B de la CCT sectorielle relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans (2017) ou à partir de 59 ans (2018) moyennant soit 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46 conclue au CNT le 23 mars 1990, soit ayant travaillé dans un métier lourd, tel que défini à l'article 3, §1er de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, conclue le 21 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et dont une copie est annexée au présent acte d'adhésion.

L'employeur soussigné déclare adhérer à la CCT sectorielle précitée conclue le 21 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et couvrant la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

#### **III. Engagements**

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

#### **IV. Procédure**

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

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

Fait à ....., le .....  
(signature, identité et fonction du signataire)

#### **4. RCC À PARTIR DE 58 / 59 ANS – 35 ANS DE CARRIÈRE - MÉTIER LOURD**

*CCT relative au 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 les travailleurs ayant un métier lourd, tel que défini à l'article 3, §3 de l'AR du 3 mai 2007 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 21 juin 2017*

**Art. 1<sup>er</sup>.** - La présente CCT a pour objet de proroger, pour une durée limitée à la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus, et selon les modalités prévues par la CCT n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement instauré par la CCT conclue le 14 juin 1989 (AR 23 janvier 1990 ; MB 7 février 1990) et prorogé par les CCT conclues les 14 mars 1991 (AR 13 septembre 1991 ; MB 3 décembre 1991), 26 mai 1993 (AR 31 janvier 1994 ; MB 21 avril 1994), 29 mars 1995 (AR 27 septembre 1995 ; MB 11 novembre 1995), 21 mai 1997 (AR 8 octobre 1998, MB 28 novembre 1998), 3 mars 1999 (AR 31 mai 2001 ; MB 25 juillet 2001), 2 mai 2001 (AR 6 décembre 2002 ; MB 20 décembre 2002), 7 mai 2003 (AR 9 octobre 2003 ; MB 19 novembre 2003), 24 mai 2005 (AR 29 septembre 2005, MB 26 octobre 2005), 27 juin 2007 (AR 19 février 2008; MB 8 avril 2008), 27 mai 2009 (AR 12 février 2010, MB 19 mai 2010) et 4 mai 2011 (AR 16 novembre 2011, MB 4 janvier 2012) ; 31 octobre 2013 (AR 28 avril 2014, MB 21.08.2014) et 16 septembre 2015 (AR 8.06.2016 ; MB 12.07.2016) en Commission Paritaire de l'industrie chimique.

La présente CCT concerne le 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 les travailleurs ayant un métier lourd, tel que défini à l'article 3 § 3 de l'AR du 3 mai 2007. Cette convention collective de travail est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n°122 du Conseil National du Travail.

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

**Art. 3.** - Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT est prévu pour les travailleurs :

##### **pour la période du 1.01.2017 jusqu'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, 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° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière, et plus particulièrement l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et l'AR du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et en particulier l'article 3, §3 de l'AR du 3 mai 2007.

##### **Pour la période du 1.1.2018 jusqu'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, 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° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière, et plus particulièrement l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et l'AR du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et en particulier l'article 3, §3 de l'AR du 3 mai 2007.

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

**Art. 4.** - Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n°17 précitée conclue au Conseil national du travail sont d'application.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n°17 précitée conclue au Conseil National du Travail. Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence de l'ouvrier. Pour le calcul de la rémunération nette de référence précitée déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des ouvriers à la sécurité sociale est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée.

**Art. 5.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n°17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

**Art. 6.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est payée mensuellement.

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

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

**Art. 7.** - Les travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

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

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

**Art. 8.** - La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

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.

## 5. RCC À PARTIR DE 58 ANS – 35 ANS DE CARRIÈRE - PROBLÈMES MÉDICAUX

*CCT relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, tel que défini dans la CCT n°123 du Conseil National du Travail, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 21 juin 2017.*

**Art. 1<sup>er</sup>.** - La présente CCT a pour objet d'introduire le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, selon les modalités prévues par la CCT n°123 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail, pour une durée limitée à la période s'étendant du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

La présente CCT concerne le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans pour moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, tel que défini dans la CCT n°123 du Conseil National du Travail.

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

**Art. 3.** - Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT est prévu pour les travailleurs :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018, l'âge de 58 ans ou plus;
- 2° satisfaisant aux conditions régissant la matière, prévues par la législation et plus particulièrement par l'AR du 3 mai 2007 régissant le 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'une indemnité complémentaire 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;
- 3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

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

**Art. 4.** - Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n°17 précitée conclue au Conseil national du travail sont d'application.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n°17 précitée conclue au Conseil National du Travail. Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence de l'ouvrier. Pour le calcul de la rémunération nette de référence précitée déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des ouvriers à la sécurité sociale est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée.

**Art. 5.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n°17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

**Art. 6.** - L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est payée mensuellement.

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

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

**Art. 7.** - Les travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

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

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

**Art. 8.** - La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et prend fin le 31 décembre 2018. Si possible et dès que possible, cette CCT sera prolongée jusqu'au 30.06.2019.

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.

## 6. LA PENSION COMPLÉMENTAIRE

### A. LE FONDS 2<sup>ème</sup> PILIER

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

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

**Art. 2** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique.

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

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

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

### ANNEXE - STATUTS

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

#### CHAPITRE I – DÉNOMINATION ET SIÈGE SOCIAL

**Art. 1<sup>er</sup>** - À partir du 5 août 2010, un fonds de sécurité d'existence est institué sous la dénomination « Fonds de sécurité d'existence pour le régime sectoriel de pension des ouvriers de l'industrie chimique », appelé ci-après « le fonds ».

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

#### CHAPITRE II – OBJECTIF

**Art. 3** - Le fonds a pour objectif :

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



- de recevoir, gérer et attribuer les cotisations perçues par l'Office national de sécurité sociale, comme décrit au chapitre V – Financement ;
- d'attribuer les moyens financiers et leurs recettes, déduction faite des frais de fonctionnement, au financement du régime sectoriel de pension de l'industrie chimique.

**Art. 4** - Le fonds peut poser tous les actes liés directement ou indirectement, en tout ou en partie, à son objectif, en promouvoir le développement ou en faciliter la mise en œuvre.

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

### **CHAPITRE III – DURÉE**

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

### **CHAPITRE IV – AVANTAGES**

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

### **CHAPITRE V – FINANCEMENT**

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

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

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

### **CHAPITRE VI – GESTION**

**Art. 9** - Le fonds est géré par un comité de gestion composé de manière paritaire de représentants de l'organisation des employeurs et de représentants des organisations syndicales représentées au sein de la Commission Paritaire.

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

La moitié des membres sont désignés par et parmi les membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique sur proposition de l'organisation professionnelle qui représente les

employeurs. L'autre moitié des membres est désignée par et parmi les organisations syndicales, qui représentent les ouvriers.

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

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

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

**Art. 10** - Les membres du comité de gestion sont nommés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Leur mandat est renouvelable, dans des conditions identiques à celles sous lesquelles ils ont été désignés.

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

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

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

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

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

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

**Art. 14** - Le comité de gestion a pour mission de gérer le fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer le fonds.

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

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

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

## CHAPITRE VII – COMPTES

**Art. 17** - L'exercice comptable débute le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et se clôture le 31 décembre de la même année.

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

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

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

## CHAPITRE VIII – DISSOLUTION ET LIQUIDATION

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

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

## B. LE 2<sup>ème</sup> PILIER SECTORIEL

Si tu as des questions sur le fonds 2<sup>ème</sup> pilier de pension sectoriel, **visite le site web**  
<http://www.f2pc.be/>

*CCT du 16 mars 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique*

### **Art. 1<sup>er</sup>** - Définitions

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

- 1) Régime de Pension Complémentaire Sectoriel: le régime de pension instauré par la CCT du 5 août 2010 et qui fait l'objet de cette CCT.
- 2) Ouvriers: les ouvriers et les ouvrières des Employeurs ressortissant à la Commission paritaire n° 116 pour les ouvriers de l'industrie chimique.
- 3) CCT: convention collective de travail
- 4) CCT du 5 août 2010: la CCT du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 101254/CO/116), modifiée par la CCT 10 novembre 2011 (numéro d'enregistrement 107053/CO/116), par la CCT du 18 avril 2012 (numéro d'enregistrement 109442/CO/116) et par la CCT du 17 février 2016 (numéro d'enregistrement 132744/CO/116).
- 5) FSE : le Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique, dont le siège sociale est à 1030 Bruxelles, boulevard Auguste Reyers, 80, 2<sup>e</sup> étage.
- 6) BCE: la Banque-Carrefour des Entreprises.
- 7) Entreprise: entité juridique.
- 8) Régime de pension d'entreprise: le régime de pension complémentaire applicable au niveau de l'entreprise à l'Employeur.
- 9) CP: la Commission paritaire n.116 pour l'industrie chimique.
- 10) Règlement 2016: 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).
- 11) ONSS: Office National de Sécurité Sociale.
- 12) 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.
- 13) Employeur : un employeur qui ressortit à la CP. La notion d'Employeur renvoie à l'entité juridique et pas à l'unité technique d'exploitation.

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

2.1. La présente CCT s'applique aux Employeurs et aux Ouvriers, à l'exception des Employeurs et Ouvriers dont question aux articles 2.2 et 2.3 ci-dessous.

2.2. La présente CCT n'est pas d'application aux Employeurs:

- qui, au 31 décembre 2015, ne tombaient pas dans le champ d'application du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel tel que défini dans la CCT du 5 août 2010; et,
- qui prouvent de la manière prévue à l'article 3 de la présente CCT qu'au 1er janvier 2016 tous les Ouvriers 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.

L'équivalence est contrôlée comme suit :

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

Pour les Régimes de pension d'entreprise où les cotisations patronales ou les (capitaux de) pensions constitué(e)s sont exprimé(e)s en fonction du salaire du travailleur concerné, le capital de pension constitué par les cotisations patronales à 65 ans pour un travailleur à temps plein qui a été en service pendant 25 ans doit être de minimum 977,51 fois le salaire horaire.

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

Pour le calcul du capital de pension qui est constitué au moyen de cotisations patronales dans le Régime de pension d'entreprise de l'employeur on part de la méthodologie et des hypothèses mentionnés dans la note technique « Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension complémentaire d'entreprise à la pension complémentaire sectorielle de la chimie ? » qui est annexée à la présente CCT (Annexe 3).

L'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, ...).

2.3. La présente CCT n'est pas non plus applicable aux Employeurs:

- créés après le 1er janvier 2016 comme filiale (commune) ou issus de restructurations, fusions, scissions ou reprises, et dont une partie ou une entreprise sœur, déjà avant cet événement, ne tombait pas dans le champ d'application de la CCT (pour l'application de cet article, les termes « restructurations, fusions, scissions ou reprises » sont interprétés dans un sens large) ; et,
- qui prouvent de la manière prévue à l'article 3 de la présente CCT que tous les Ouvriers qui sont visés par le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel sont soumis à un ou à plusieurs Régimes de pension d'entreprise qui sont équivalents ou meilleurs que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

L'équivalence est contrôlée de la même manière que celle prévue à l'article 2.2.

### **Art. 3 - Déclaration et Attestation**

3.1. L'Employeur visé à l'article 2.2. 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, avant le 31 octobre 2016, 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,
- via le site web du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel (<http://www.f2pc.be/statement/>) pour lequel une confirmation de réception sera délivrée comme preuve dès que la déclaration et l'attestation auront été déclarées « complètes » par l'Employeur.

3.2. 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 3 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.

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

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

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

### **Art. 4 - Objectif**

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

4.2. Les droits à la pension complémentaire sont déterminés conformément au Règlement 2016.

### **Art. 5 - L'opting out n'est pas prévu**

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

### **Art. 6 - L'organisateur**

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

Sectoriel.

**Art. 7 - Assurance de groupe et Organisme de pension**

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

**Art. 8 - L'allocation de pension**

L'allocation de pension est définie dans le Règlement 2016.

**Art. 9 - Versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pensions Complémentaire Sectoriel**

9.1. 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.

9.2. La cotisation s'élève:

- pendant le premier trimestre de 2016 : à 0,2297% du salaire soumis à l'ONSS, avec un minimum de 57,41 EUR par trimestre.
- pendant le deuxième, troisième et quatrième trimestre de 2016 : à 0,96% du salaire soumis à l'ONSS, avec un minimum de 57,41 EUR par trimestre.
- à partir du 1 janvier 2017 : à 0,85% du salaire soumis à l'ONSS, avec un minimum de 57,41€ par trimestre.

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

9.3. 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.

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

**Art. 10 - Circonstances externes**

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

**Art. 11 - Durée et modalités de résiliation de la CCT**

La présente CCT entre en vigueur le 1 janvier 2016 et remplace intégralement, à partir du 1 janvier 2016, la CCT du 5 août 2010. Cette CCT est conclue pour une durée indéterminée.

Cette CCT peut être résiliée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six (6) mois notifié par courrier recommandé adressé au président de la CP.

*Annexes faisant intégralement partie de cette CCT:*

- 1. Règlement 2016 du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel de l'industrie chimique ;*
- 2. Modèle de Déclaration et d'Attestation hors champ d'application, telles que visées à l'article 3.1. et 3.2. de cette CCT ;*
- 3. Note technique. « Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension complémentaire d'entreprise à la pension complémentaire sectorielle de la chimie ? »*



# **CHAPITRE IX : STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES**

## **1. STATUT DES DS**

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

### **I. CHAMP D'APPLICATION**

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

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

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

### **II. PRINCIPES GÉNÉRAUX**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **III. INSTITUTION ET COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES**

**Art. 7**

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

b) La délégation syndicale est composée de délégués effectifs.

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

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

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

2	si l'entreprise occupe de 30 à 50 ouvriers;
3	si l'entreprise occupe de 51 à 99 ouvriers;
4	si l'entreprise occupe de 100 à 249 ouvriers;
5	si l'entreprise occupe de 250 à 499 ouvriers;
6	si l'entreprise occupe de 500 à 749 ouvriers;
7	si l'entreprise occupe de 750 à 999 ouvriers;
8	si l'entreprise occupe de 1.000 à 1.499 ouvriers;
9	si l'entreprise occupe de 1.500 à 1.999 ouvriers;
10	si l'entreprise occupe de 2.000 à 2.499 ouvriers;
11	si l'entreprise occupe de 2.500 à 3.499 ouvriers;
12	si l'entreprise occupe de 3.500 à 4.499 ouvriers;
13	si l'entreprise occupe de 4.500 à 5.499 ouvriers;
14	si l'entreprise occupe de 5.500 à 6.499 ouvriers;

15 si l'entreprise occupe 6.500 ouvriers et plus.

- c) Dans les entreprises occupant au moins 30 jeunes ouvriers âgés de moins de 19 ans, la délégation syndicale peut comporter un délégué supplémentaire âgé d'au moins 19 ans et au maximum 25 ans, pour les problèmes intéressant cette catégorie d'ouvriers.
- d) Dans les entreprises où la délégation syndicale comporte 15 membres effectifs, le délégué des jeunes ouvriers est compris dans ce nombre.

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

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

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

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

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

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

#### **IV. STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

##### **Art. 10.**

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

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

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

#### **V. DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

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

Les mandats sont reconduits tacitement pour une nouvelle période.

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

Le remplacement d'un mandat effectif vacant se fait, à défaut de suppléant, par l'organisation de

travailleurs intéressée suivant la procédure prévue par l'article 8 et ce pour l'achèvement du mandat.

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

1. à son expiration normale;
2. par démission en tant que délégué syndical;
3. en cas de révocation par l'organisation de travailleurs qui l'a désigné ou fait élire;
4. par sortie d'emploi de l'unité technique d'exploitation;
5. par le passage de la catégorie "ouvriers" à la catégorie "employés". Sont considérés comme employés ceux dont les fonctions effectives sont reconnues à prédominance intellectuelle par la loi et/ou par la jurisprudence;
6. dès que le mandat du délégué des jeunes ouvriers arrive à son expiration;
7. par l'arrivée à l'âge normal de la pension;
8. en raison de comportements incompatibles avec l'exercice du mandat.

## **VI. PROTECTION DES DÉLÉGUÉS EFFECTIFS ET SUPPLÉANTS**

**Art. 13.**

1. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement par tous les moyens la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué.

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

2. L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours commence le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

3. L'absence de cette lettre recommandée dans le délai prévu est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

4. Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie chimique ou pour intervention au président de cette commission paritaire.

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

5. Si le bureau de conciliation n'a pas pu arriver à une décision acceptable unanimement dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs évoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

6. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation de travailleurs concernée en sont informés au préalable pour autant que les délais légaux puissent être respectés.

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

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

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

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

## VII. COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

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

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

**Art. 15.**

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

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

c) La délégation syndicale a droit d'audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant à l'occasion de tout différend concernant :

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

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

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

## **VIII. EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

### **Art. 17.**

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

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

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

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

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

### Missions syndicales extérieures :

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

De ces jours, constitués en pool, deux jours maximum par an par mandat effectif seront rémunérés; ces jours peuvent être utilisés par les délégués syndicaux effectifs et/ou suppléants

dans le respect des nécessités du service.

Les demandes relatives à ces jours seront introduites par une organisation syndicale signataire de la présente convention collective de travail et devront être motivées.

L'employeur est tenu de motiver son refus éventuel.

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

## **IX. RÉMUNÉRATION DES MISSIONS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

### **Art. 18.**

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

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

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

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

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

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

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

## **X. INFORMATION ET CONSULTATION DU PERSONNEL OUVRIER**

### **Art. 19.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 21** - Si au niveau de l'entreprise une divergence de vues prend ou risque de prendre naissance entre l'employeur et les ouvriers, soit l'employeur, soit les ouvriers doivent faire appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer à ce niveau l'examen de la question.

Si aucun accord n'intervient, la partie la plus diligente fait appel à l'instance de conciliation de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

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

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

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

## **XIII. VALIDITÉ**

**Art. 22** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail relative à la coordination du statut des



délégations syndicales, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique le 3 mars 1999 (arrêté royal du 26 avril 2000, moniteur belge du 21 février 2000). Elle entre en vigueur le 12 février 2008.

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

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

## 2. ANNEXE

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

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

Par "ouvriers" on entend les ouvriers et ouvrières.

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

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

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

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

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

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

## 2. Article 5, alinéa 1er du statut.

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

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

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

Préalablement à la présentation ou désignation d'un nouveau délégué, les organisations syndicales s'assureront que l'intéressé remplit les conditions d'autorité et de compétence. Dans cet esprit, et sans préjudice de l'article 8, là où c'est possible l'employeur sera consulté. Dans le cas où le bureau de conciliation serait saisi d'un différend tel que prévu à l'article 8, alinéa 2 du statut, il définira en toute indépendance son attitude, après avoir entendu les parties. Il s'inspirera du respect des principes énoncés aux articles 2, 3, 4, et 5 du statut.

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

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

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

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

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

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

## 5. Article 7. b), alinéa 4 du statut.

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

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

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

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

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

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

7. Article 13 du statut.

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

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

8. Article 17 a et d du statut.

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

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

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

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

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

### **3. DS DANS LES ENTREPRISES DE 25 À 29 OUVRIERS**

*CCT conclue le 20 février 2013 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au statut des délégations syndicales pour ouvriers dans les entreprises occupant au minimum 25*

*et au maximum 29 ouvriers.(déposée sous le n°13953/CO/116 – M.B. 28/11/2013 – A.R. 15/07/2013)*

## **Champ d'application**

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

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

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

Par ouvriers » sont visées également les ouvrières.

**Art. 2** - A l'exception des principes repris dans les articles 3 et 4 de la présente CCT, le statut de la délégation syndicale pour ouvriers dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers, est également régi par la CCT portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 12 février 2008 et par la CCT du 12 février 2008 portant des recommandations paritaires sur l'application du statut des délégations syndicales pour ouvriers fixé par la CCT conclue le 12 février 2008 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

## **Désignation**

**Art. 3.** - Par dérogation à ce qui est prévu à l'article 7, b de la CCT précitée du 12 février 2008, les principes suivants s'appliquent à une possible installation d'une délégation syndicale au sein d'une entreprise qui occupe au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers :

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

## **Temps nécessaire**

**Art. 4.** - Les délégués syndicaux veilleront à ce que l'exercice des missions syndicales se déroule sans exagération.

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

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

Le délégué syndical n'est pas autorisé à quitter librement son travail ; il avertit toujours au préalable son chef hiérarchique.

Le chef juge si l'organisation et la sécurité du travail permettent son absence. Ce n'est qu'ensuite

que le délégué syndical peut le cas échéant quitter effectivement son poste de travail.

Le délégué syndical l'avertit du lieu et de la cause de son déplacement et de la durée probable de son absence.

Il avertit son chef hiérarchique s'il ne peut rejoindre son poste de travail au moment prévu.

L'employeur veillera à n'apporter aucune entrave à l'accomplissement normal des missions et activités syndicales prévues par le statut et veillera à ce que le chef hiérarchique du délégué syndical accorde à celui-ci la liberté nécessaire. A cet effet, le chef hiérarchique prendra ses dispositions pour libérer le délégué le plus rapidement possible, en tenant compte de l'organisation du travail.

## **Validité**

**Art. 5** - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le jour de sa signature.

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

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

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

## **CHAPITRE X : FORMATION SYNDICALE**

*CCT relative à la formation syndicale conclue le 21 juin 2017 en Commission Paritaire de l'industrie chimique.*

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

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

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

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

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

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

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

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

- plafonnement: 1.300.000 € par année civile à partir de 2017
- ventilation à partir de 2017 : 1.100.000 € par année civile aux organisations syndicales ;  
200.000 € par année civile à l'asbl essenscia.

**Art. 5.** -

- a. Les travailleurs concernés par la formation syndicale visée par la présente CCT sont autorisés à s'absenter de leur travail afin de suivre des cycles de formation organisés par les organisations de travailleurs visées à l'article 2.

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

**Art. 6. -**

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

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

**Art. 8. -** La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la CCT conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique le 16 septembre 2015 relative à la formation syndicale (déposée le 25.09.2015, enregistrée le 21.10.2015 sous le numéro d'enregistrement 129843/CO/116) et entre en vigueur le 1er janvier 2017.

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

moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. L'organisation qui prend l'initiative d'une dénonciation en mentionne les raisons et formule simultanément des propositions d'amendement.

Les parties signataires s'engagent à discuter celles-ci en Commission Paritaire de l'industrie chimique dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

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



## **CHAPITRE XI : GARANTIE DE PAIX SOCIALE**

*CCT du 12 décembre 1979 (A.R. 8.5.1980 - M.B. 27.8.1980) concernant la garantie de la paix sociale, modifiée par la C.C.T du 14.11.1985 (A.R. 17.9.1986 - M.B. 8.10.1986) et modifiée par la CCT du 03.03.1999 (A.R. 27.04.2000 – M.B. 26.09.2000).*

### **CHAMP D'APPLICATION ET OBJET**

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

Elle ne s'applique pas en cas d'actions interprofessionnelles décidées au niveau des instances compétentes des organisations signataires.

La présente convention collective de travail vise à garantir la paix sociale entre employeurs et ouvriers.

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

**Art. 2.** - Les organisations signataires s'engagent à user de toute leur influence pour que se développe à tous les niveaux, l'esprit de méthode, de conciliation et d'ordre dans les relations sociales.

**Art. 3.** - Les organisations signataires s'engagent à faire respecter, à tous les niveaux, tous accords et toutes conventions collectives de travail, y compris la présente, conclus soit pour l'ensemble de l'industrie chimique, soit pour les entreprises d'une région ou d'un sous-secteur d'activité, soit pour une ou plusieurs entreprises. Elles utilisent, à cet effet, tous les moyens dont elles disposent.

### **PROCÉDURE DE CONCILIATION**

**Art. 4.** -

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

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

**Art. 5.** -

§1. En cas d'échec constaté par procès-verbal de la procédure de conciliation prévue à l'article 4 § 2, ou à défaut de réunion de l'instance de conciliation dans un délai raisonnable tel que prévu au règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire, un préavis de grève ou de «lock-out» doit être signifié à l'employeur en cas de grève, aux ouvriers et à la délégation syndicale en cas de «lock-out».

Ce préavis sera de 7 jours civils et prend cours le jour de la notification par lettre recommandée à la poste, le cachet de la poste faisant foi, ou le jour de la remise de la main à la main avec accusé de réception.

§2. Le délai de préavis prévu au paragraphe 1er peut être prolongé moyennant accord entre les

parties en cause. Sous peine de nullité, cet accord doit indiquer la durée de la prolongation.

**Art. 6.** - Les parties en cause s'engagent à ne recourir à aucune action de grève ou de «lock-out» avant l'expiration du délai de préavis fixé à l'article 5.

Les organisations signataires mettent tout en œuvre pour assurer le respect de la procédure de conciliation, telle que définie dans le présent chapitre et dans le règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire.

## **CONDITIONS D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE**

**Art. 7.** -

§1. Un avantage social est accordé aux ouvriers remplissant les conditions fixées par la convention collective de travail du 3 mars 1999, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique, octroyant un avantage social, dans chaque entreprise ressortissant à la commission paritaire précitée où la paix sociale est respectée ainsi que dans l'hypothèse d'une décision en ce sens du comité de gestion du Fonds Social ou du collège des médiateurs pour les cas soumis à la procédure visée par les articles 8 et 9 ci-après.

§2. Ledit avantage est liquidé par le truchement du Fonds Social de l'industrie chimique, dont les statuts ont été fixés par la convention collective de travail du 12 avril 1972, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique concernant l'institution d'un Fonds de Sécurité d'Existence et fixation de ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juin 1972 (Moniteur Belge du 21 juin 1972).

§3. Le montant et les modalités d'octroi de cet avantage sont déterminés par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

**Art. 8.** -

§1. Au cas où un arrêt de travail survient dans une entreprise, en opposition avec les obligations de l'article 3 ou sans que les dispositions définies aux articles 4 à 6 soient respectées, la direction de l'entreprise peut, au plus tard 30 jours après la fin de cet arrêt de travail, demander par lettre au comité de gestion du Fonds Social, la suppression de l'avantage prévu à l'article 7, soit pour tous les ouvriers, soit uniquement pour ceux qui ont participé à l'arrêt de travail dans de telles conditions.

Le même jour, la direction de l'entreprise adresse copie de cette lettre à la délégation syndicale et aux organisations syndicales professionnelles signataires de la présente convention.

§2. Dès réception de la requête et sans que le comité de gestion du Fonds Social ne doive se réunir à cet effet, le Fonds Social suspend le prochain paiement de l'avantage social pour les ouvriers de cette entreprise ainsi que la prochaine remise à cet employeur des attestations dont question à l'article 6 de la convention collective du 3 mars 1999 portant octroi d'un avantage social. Ces suspensions sont maintenues jusqu'à clôture de la procédure décrite ci-dessous.

La procédure commence par la requête de l'employeur et se clôture soit par la décision du comité de gestion ou, à défaut, du collège des médiateurs.

§3. Les représentants des organisations syndicales signataires peuvent faire parvenir leurs remarques auprès du comité de gestion du Fonds Social endéans les 30 jours qui suivent la demande de l'employeur. Ils en adressent copie le même jour à la direction.

§4. Le comité de gestion, saisi à la demande de la direction, se réunit endéans les 60 jours qui suivent la requête. Après examen du dossier, il décide de la recevabilité de la requête et de son fondement. Par dérogation à l'article 15 de la convention collective du 12 avril 1972 portant création du Fonds Social de l'industrie chimique, ces décisions sont prises à l'unanimité des voix émises.

Les membres du comité de gestion qui sont impliqués directement dans le conflit de part et d'autre ne peuvent participer ni aux délibérations ni au vote aboutissant à une décision.

§5. A défaut de décision unanime du comité de gestion, endéans les 15 jours de sa première réunion, le dossier est transmis de plein droit par le comité de gestion au collège des médiateurs du Fonds Social de l'industrie chimique.

La mission, la composition et le fonctionnement du collège des médiateurs sont définis à l'article 9 de la présente convention. Ce dernier statue endéans les trois mois de sa saisine. Sa décision est sans appel. Elle est communiquée pour exécution, au président du Fonds Social ainsi qu'à toutes les parties concernées, comme prévu à l'article 9 § 7.

§6. A défaut de décision unanime du comité de gestion et à défaut de saisine du collège des médiateurs endéans les 45 jours de la première réunion du comité de gestion, le prochain paiement de l'avantage social qui était suspendu, est rétabli.

#### **Art. 9. -**

§1. Le collège des médiateurs du Fonds Social de l'industrie chimique est institué par la présente convention collective.

§2. Il a pour mission de trancher tout différend à naître entre les parties signataires de la présente convention exclusivement dans les cas prévus à l'article 8.

§3. Tous les trois ans, la Commission paritaire de l'industrie chimique établit une liste de six médiateurs choisis parmi des personnalités ayant une expérience et une connaissance éprouvées dans le domaine social et industriel et du droit du travail, et offrant des garanties d'impartialité.

§4. Le collège est composé de trois médiateurs, désignés chaque fois pour une cause déterminée.

§5. L'organisation signataire concernée notifie aux autres parties signataires de la présente convention, sa volonté d'aboutir à une solution du différend par la voie d'une décision du collège des médiateurs. La notification se réfère à l'objet du différend. Elle comporte, en outre, la désignation d'un médiateur choisi dans la liste des médiateurs établie comme indiqué au §3. La partie adverse est invitée, par la même notification, à désigner un second médiateur de la même manière.

Les médiateurs désignés qui ont accepté leur mission nomment pareillement un troisième médiateur qui présidera le collège.

§6. Le comité de gestion du Fonds Social fixe les honoraires des médiateurs à charge dudit Fonds. Les détails et modalités pratiques de la mission du collège des médiateurs sont fixés par les parties signataires. Un secrétariat est mis à la disposition par le comité de gestion du Fonds Social.

§7. Le collège est chargé de se prononcer sur la recevabilité de la demande et sur la matérialité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier sa demande de suppression de l'avantage social telle que prévue à l'article 8. Si le collège reçoit la demande et la déclare fondée, le paiement de

l'avantage social est supprimé.

La décision du collège est notifiée pour exécution au comité de gestion du Fonds Social, et aux parties signataires par le président du collège.

La réception de cette notification par le président du comité de gestion vaut acquiescement de plein droit, sans vote ni délibérations, à cette décision par le comité de gestion et par les parties signataires.

Le comité de gestion du Fonds Social notifie la décision des médiateurs respectivement aux ouvriers et ouvrières concernés, à la délégation syndicale de l'entreprise et à l'employeur.

§8. La procédure se déroulera selon des règles à fixer par le comité de gestion.

Le collège des médiateurs peut procéder à toutes les investigations nécessaires à l'instruction du dossier.

§9. Le collège décide à la majorité simple. La décision est écrite, motivée et signée. Le collège statue en accueillant ou en rejetant la demande. La décision est sans appel.

§10. Le collège est tenu de rendre sa décision et de la notifier dans les trois mois qui suivent la désignation du premier médiateur.

A défaut, les médiateurs sont déchus de leur mission de plein droit, et les parties signataires peuvent désigner de nouveaux médiateurs.

§11. Les audiences du collège ne sont pas publiques. Ses délibérations sont secrètes.

**Art. 10.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 12 décembre 1979 et est conclue pour une durée indéterminée. Les modifications y apportées par la convention collective de travail du 14 novembre 1985 entrent en vigueur le 1er décembre 1985.

Elle peut être revue en commun accord entre les organisations signataires et dénoncée par l'une d'entre elles moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'industrie chimique et à chacune des organisations signataires.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée.

Les demandes de sanctions introduites avant cette date seront traitées suivant l'ancienne procédure.

Lorsque, dans une entreprise, à l'issue d'un conflit social, les parties conviennent «qu'il n'y aura pas de sanctions du fait de grève», cette clause ne signifie pas que l'employeur renonce à faire appel à la procédure prévue aux articles 8 et 9 précités à moins qu'elle ne le stipule expressément.

## **CHAPITRE XII : FONDS SOCIAL**

### **1. PRIME SYNDICALE**

*CCT conclue le 21 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'octroi d'un avantage social.*

#### **CHAMP D'APPLICATION**

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

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

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

#### **MODALITÉS D'OCTROI ET MONTANT**

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

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

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

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

**Art. 5.** - Le montant de l'avantage social mentionné à l'article 2 ci-dessus est, à partir de l'année de paiement 2012 (exercice social 2011) porté à 135 €; de ce montant de 135 € est, par dérogation à l'article 4 ci-dessus, octroyé aux ayants droit mentionnés à l'article 3 ci-dessus, un montant annuel forfaitaire de 25 €.

Montant annuel global : 135 €, en ce compris le montant forfaitaire susmentionné de 25 €; par douzième : 9,17 € par mois avec un maximum de 110 € par an, plus le montant forfaitaire susmentionné de 25 €.

Le montant annuel global susmentionné de 135€, sera augmenté, dès que cela sera légalement possible, au premier nouveau plafond fiscal suivant la signature de la présente CCT.

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

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

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

### **DISPOSITIONS SPÉCIALES**

**Art. 7.** - La présente CCT remplace celle du 29 novembre 2012 relative à l'octroi d'un avantage social (enregistrée sous le n° 112434/C0/116 et rendue obligatoire par AR du 08.05.2013 ; MB 18.07.2013).

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

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

## 2. COTISATION 2018

*CCT du 18 octobre 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la fixation du montant de la cotisation au "Fonds social de l'industrie chimique".*

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

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

**Art. 2.** - En exécution de l'article 4 des statuts fixés par la convention collective de travail du 12 avril 1972, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence et la fixation de ses statuts, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 2 juin 1972, publié au Moniteur belge du 21 juin 1972, modifiée par les CCT du 12 décembre 1979, du 13 novembre 1985, du 6 septembre 1989, du 10 juillet 1991, du 30 juin 1993, du 07 décembre 1994, du 15 mai 1995, du 21 mai 1997, du 2 décembre 1998, du 20 avril 1999, du 13 juin 2001, du 6 novembre 2002, du 24 octobre 2007, du 30 septembre 2009, 29 juin 2011, 31 octobre 2013, 16 septembre 2015 et du 16 novembre 2016, le montant de la cotisation pour l'exercice 2018 est fixé à 0,40 % des salaires bruts non plafonnés, sauf dans le cas de l'application de l'article 4bis de la convention collective de travail du 12 avril 1972 précitée (1240/CO/116).

**Art. 3.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 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 XIII : FONDS DE FORMATION**

### **1. CRÉATION D'UN FONDS**

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

### **CHAMP D'APPLICATION**

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

### **VALIDITÉ**

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

### **FONDS DE FORMATION**

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

Les entreprises qui ont pris des initiatives similaires, entérinées dans une CCT déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, sont dispensées de cette cotisation; les CCT précitées doivent mentionner expressément qu'elles sont conclues en application de la loi susmentionnée du 27



décembre 2006, Titre XIII, chapitre VIII, sections 1<sup>ière</sup> et 2<sup>e</sup> (MB 28 décembre 2006) portant des dispositions diverses.

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

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

**Art. 5** - La perception et le recouvrement des cotisations fixées au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

**Art. 6** – Un comité de gestion paritaire, distinct de celui du fonds social précité, gère le fonds pour la formation. La gestion et le fonctionnement du fonds pour la formation sont réglés suivant les mêmes règles que celles reprises aux articles 9,10,12,14,15,17 et 18 de la convention collective de travail du 12 avril 1972 précitée.

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

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

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

**Art. 10** – Le comité de gestion établit les règles de fonctionnement du fonds pour la formation en vue de l'accomplissement des missions du fonds, telles qu'énumérées aux articles suivants ; cette énumération n'est pas exhaustive.

Ces règles sont approuvées par la commission paritaire de l'industrie chimique.

**Art. 11** – Les missions du fonds sont les suivantes :

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

Ces missions sont explicitées dans les articles 12 et 13.

## **EMPLOI**

**Art. 12** - Pendant une période limitée, le Fonds peut accorder un soutien financier aux entreprises

qui embauchent des demandeurs d'emploi.

## FORMATION

**Art. 13** – La promotion de l'apprentissage industriel est une des priorités du fonds. Il peut non seulement accorder un soutien financier aux entreprises qui entament un tel projet, mais son rôle est aussi de promouvoir et de coordonner d'éventuelles initiatives prises par des groupes d'entreprises.

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

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

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

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

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

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

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

Durant la première année d'occupation dans le secteur de l'industrie chimique, l'ouvrier aura droit à un jour de formation relative à l'introduction générale / sécurité / prévention / ergonomie. Ce jour pourra, en concertation mutuelle et pour autant que cela ne perturbe pas l'organisation du travail, être divisé en heures. En outre, une attention particulière continuera, dans le cadre des activités du Fonds de formation, à être apportée à la formation en matière d'introduction générale, de prévention, de sécurité et d'ergonomie, en particulier pour les ouvriers nouvellement embauchés.

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

En exécution de l'article 12 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable (MB 15.03.2017), l'objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein par an est concrétisé par un effort de formation d'une moyenne de 3 jours par an par équivalent temps plein, auquel toutes les entreprises doivent contribuer.

## COMMISSION DES PROJETS

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 17** - La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

## 2. COTISATION ET EFFORTS DE FORMATION

*CCT du 27 septembre 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la fixation du montant de la cotisation au "Fonds pour la formation dans l'industrie chimique"*

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

**Art. 2.** Le montant de la cotisation sur base de l'article 3 de la CCT du 22 mars 1989, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique portant création du Fonds pour la formation dans l'industrie chimique (AR 10.01.1990, MB 02.02.1990), est fixé, conformément au titre XIII, chapitre VIII, sections 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> de la loi du 27 décembre 2006 (MB 28.12.2006) portant des dispositions diverses, à:

0,20% calculée sur les salaires bruts des ouvriers pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> octobre 2017 pour l'année 2017 et au plus tard le 1<sup>er</sup> 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.

### **Art. 3. - Efforts de formation**

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

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

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

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

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

**Art. 4.** - La perception et le recouvrement des cotisations mentionnées à l'article 2 de la présente CCT sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence

**Art. 5.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 XIV : PRIMES D'ENCOURAGEMENT RÉGIONALES**

*Accord sectoriel relatif au régime des primes d'encouragement régionales conclu le 21 juin 2017 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.*

**Art. 1er-** Le présent accord sectoriel s'applique, aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent et qui sont visés par le arrêté pris par le Gouvernement flamand le 1<sup>er</sup> mars 2002 (MB du 20 mars 2002) portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, tels que modifiés par les arrêtés du Gouvernement flamand du 20 juin 2003 (MB du 24 juillet 2003), du 25 mars 2005 (MB du 3 mai 2005), du 19 décembre 2008 (MB 6 mars 2009), du 20 mars 2009 (MB 31 mars 2009) et 5 juillet 2013 (6.08.2013).

**Art. 2§1.** - Le présent accord sectoriel prévoit un règlement s'appliquant aux entreprises mentionnées à l'article 1er ci-dessus.

**§2.** Les ouvriers qui, conformément aux dispositions de la CCT 77bis, conclue le 19 décembre 2001 au CNT, modifiée par la CCT 77ter, conclue le 10 juillet 2002 au CNT, la CCT 77quater, conclue le 30 mars 2007 au CNT, la CCT 77quinquies conclue le 20 février 2009 au CNT, la CCT 77sexies conclue le 15 décembre 2009 au CNT, la CCT 77septies conclue le 2 juin 2010 au CNT et la CCT n° 103 conclue le 27 juin 2012, modifiée par la CCT n° 103 bis conclue le 27 avril 2015 et CCT 103ter du 20 décembre 2016 à la législation en la matière, font usage du crédit-temps, peuvent bénéficier des primes d'encouragement flamandes prévues par les arrêtés du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, mentionnés dans l'article 1er du présent accord sectoriel, pour autant qu'ils satisfassent à toutes les conditions prévues dans les sources de droit susmentionnées ainsi que dans les arrêtés précités pris par le Gouvernement flamand, qui prévoient des primes d'encouragement dans les cas suivants:

**A. Crédit-temps**

- I. Prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation.
- II. Prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soins.

**B. Entreprises en difficultés ou en restructuration.**

**Art. 3** - Le présent accord sectoriel est conclu sous la condition expresse que le règlement susmentionné ne puisse pas représenter un coût supplémentaire pour l'employeur. Une éventuelle diminution ou abrogation des primes d'encouragement régionales susmentionnées ne peut par conséquent en aucune manière mener à un alourdissement des obligations financières de l'employeur.

**Art. 4** - Le présent accord sectoriel vaut pour la période s'étendant du 1er janvier 2017 jusque et y compris le 30 juin 2019.

## **CHAPITRE XV : RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DES CONSEILS D'ENTREPRISES**

### **SECTION I : SIÈGE ET COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE**

#### **Art. 1er. -**

Le siège du conseil d'entreprise : .....

est établi à : ..... Rue : ..... n° : .....

Le nombre de délégués du personnel tel qu'il résultera de chaque élection ainsi que les noms des membres du conseil sont portés à la connaissance du personnel par affichage aux valves de l'entreprise.

### **SECTION II - MISSION DU CONSEIL D'ENTREPRISE**

#### **Art. 2.**

A. Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise:

a) de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;

b) de recevoir du chef d'entreprise, au point de vue économique et financier:

1. au moins chaque trimestre : des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général relatifs à la vie de l'entreprise ;
2. périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.
3. informations à fournir sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci conformément à la convention collective conclue au CNT le 04/12/1970.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par l'arrêté royal du 27 novembre 1950.

A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et documents communiqués sont certifiés exacts et complets par un réviseur assermenté agréé par le Conseil Professionnel (de la chimie), ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs salariés. Le réviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le Conseil Professionnel (de la chimie) ;

c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en son sein, sur

toute question d'ordre économique relevant de sa compétence et qui lui a été préalablement soumise, soit par le Conseil Professionnel intéressé, soit par le Conseil Central de l'Economie ;

d) d'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation en la matière, le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ;

e) d'examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage de travailleurs;

f) de veiller à l'application de toutes dispositions générales intéressant l'entreprise tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle;

g) de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel, de déterminer sur délégation de la commission paritaire de l'industrie chimique le jour de remplacement du jour férié coïncidant avec un dimanche (art. 3 de la loi du 30.12.1950) ;

h) de gérer toutes œuvres sociales instituées par l'entreprise, pour le bien-être du personnel à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs ;

i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par ce, il faut entendre entre autres les communications prévues au littéra b) du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges.

B. Le conseil d'entreprise peut décider de remplir, selon les modalités et les conditions déterminées par l'Arrêté du Régent organique des conseils d'entreprise du 13 juin 1949, les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

### **SECTION III : DES RÉUNIONS, DES CONVOCATIONS ET DE L'ORDRE DU JOUR**

**Art. 3.** - Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article 1er durant les heures de travail de jour.

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer et décider valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel encore en fonction est présente, sauf en cas d'urgence reconnue par les membres siégeant.

Cette condition n'est plus requise à la séance suivante, pour les points qui figuraient à l'ordre du jour de la séance précédente.

Les locaux et le matériel nécessaire aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise. Le conseil d'entreprise décide de la langue nationale qui sera utilisée pour les débats, les procès-verbaux et la documentation.



**Art. 4.** - Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement une fois par mois. La date de la réunion se situe, sauf accord entre les membres, dans la «xième» semaine de chaque mois. Le délai de convocation aux réunions ordinaires est de 6 jours avant la date de celle-ci.

Dans le cas où la moitié au moins du nombre de membres effectifs de la délégation du personnel en formule la demande, le Président est tenu de convoquer les membres à une réunion extraordinaire dans le délai de 6 jours.

En outre, en cas d'urgence, le conseil d'entreprise se réunit chaque fois que le Président le juge utile ou à la demande de la moitié des délégués du personnel. Dans ce dernier cas, la réunion a lieu, au plus tard, dans les 48 heures de la réception de la demande, aux jour et heure fixés par le Président.

**Art. 5.** - La convocation indique:

- l'ordre du jour ;
- la date, l'heure et le lieu de la réunion.

Elle est signée par le Président et remise sous pli fermé portant la mention «personnel» à l'intéressé ou à la poste. Elle peut être également accompagnée d'une documentation.

**Art. 6.** - Le Président, après en avoir conféré avec le secrétaire, établit l'ordre du jour et envoie les convocations. Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour par le Président a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil, 8 jours au moins avant la séance ; cette demande doit être sommairement motivée et accompagnée s'il y a lieu des documents y relatifs.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport est demandé par un organisme habilité par la loi à consulter les conseils d'entreprise. L'inscription d'un point à l'ordre du jour d'une séance ne préjuge en rien de sa prise en considération par le conseil d'entreprise aux fins de discussion ; la question de compétence étant soulevée d'office avant tout débat sur le fond.

**Art. 7.** - Les délégués effectifs du personnel pourront se réunir entre eux avant chaque séance du conseil, dans un local mis à leur disposition par le chef d'entreprise, à l'heure fixée par lui.

#### **SECTION IV : DE LA PRÉSIDENTE ET DU SECRÉTARIAT**

**Art. 8.** - Le Président reçoit toute correspondance adressée au conseil d'entreprise et la transmet au secrétaire.

Le Président veille à ce que les séances se tiennent conformément à la législation en vigueur.

Conformément à l'article 6, il établit l'ordre du jour des séances du conseil d'entreprise. Il convoque les membres aux séances, préside celles-ci et dirige les débats. Il veille à ce que chaque point porté à l'ordre du jour soit examiné par le conseil d'entreprise. Seuls les points portés à l'ordre du jour sont examinés.

Il désigne dans chaque cas, la personne qui le remplace à la séance à laquelle il est empêché d'assister. Lorsque, par manque de temps, l'ordre du jour ne peut être épuisé, les points qui n'ont

pu être discutés doivent être traités par priorité à la prochaine séance, sauf avis contraire du conseil.

**Art. 9.** - Le secrétaire est choisi parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et nommé sur proposition de celle-ci par le conseil d'entreprise à la première séance.

Il rédige la correspondance du conseil d'entreprise. Il la soumet au Président pour approbation et signature.

En cas d'absence, il sera remplacé par un autre membre de la délégation du personnel et désigné sur proposition de celle-ci par le conseil d'entreprise.

A défaut d'accord sur la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise en cas de parité des sièges ou en cas de contestation de l'une des organisations représentées, la fraction du personnel représentant l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de voix pourra proposer le secrétaire.

**Art. 10.** - Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours indispensable à l'accomplissement de sa mission.

## **SECTION V : DU PROCÈS-VERBAL**

**Art. 11.** - Le projet de procès-verbal, rédigé personnellement par le secrétaire est soumis au Président du conseil au moins 48 heures avant la séance où il doit être approuvé.

Au procès-verbal, sont actés :

- les noms des membres présents, excusés et absents ;
- les modifications admises au procès-verbal de la réunion précédente ;
- les points portés à l'ordre du jour ;
- les propositions faites au conseil ;
- les décisions prises et
- les conclusions arrêtées ainsi que
- un résumé fidèle des débats.

La lecture aux membres du conseil d'entreprise et l'approbation du projet de procès-verbal de la séance précédente font automatiquement l'objet du premier point de l'ordre du jour de la réunion.

Les procès-verbaux tels qu'ils résultent de l'approbation par le conseil d'entreprise (compte tenu de l'exclusion des éléments qui auraient un caractère purement confidentiel) et accompagnés, le cas échéant, des documents que celui-ci aura convenu d'y annexer sont remis ensuite aux membres effectifs du conseil, et ce à titre personnel et confidentiel.

Les procès-verbaux, accompagnés le cas échéant de leurs annexes, sont déposés par les soins du secrétaire dans le meuble réservé aux archives. Chaque membre du conseil peut les consulter aux jours et heures fixés par le conseil d'entreprise.

## **SECTION VI : DE LA MANIÈRE DE PRENDRE LES DÉCISIONS**

**Art. 12.** - Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents, sauf en cas de nomination du secrétaire, où la décision est prise à la majorité des membres présents.

## **SECTION VII - DES ARCHIVES**

**Art. 13.** - Les archives sont conservées en un endroit accessible fixé par le conseil d'entreprise. Leur conservation est assurée par une personne désignée à cet effet par le conseil. Elles restent à la disposition des membres, qui peuvent les consulter sur place aux jours et heures fixés par le conseil.

## **SECTION VIII : DES MISSIONS D'ÉTUDE, D'INFORMATION ET DE CONSULTATION**

**Art. 14.** - Le conseil peut se faire assister par des délégués des jeunes travailleurs choisis par ces derniers. Ceux-ci ne sont introduits auprès du conseil, avec voix consultative, que lors de la discussion des questions pour lesquelles leur avis est demandé.

## **SECTION IX : DE L'INFORMATION DU PERSONNEL**

**Art. 15.** - Le personnel est informé des activités du conseil d'entreprise par l'affichage dans des endroits apparents et accessibles des copies des décisions prises et des conclusions arrêtées. Le conseil peut décider, s'il y a lieu, de traduire ces documents en vue de leur affichage dans l'une ou l'autre langue nationale.

## **SECTION X : DU RAPPORT D'ACTIVITÉ**

**Art. 16.** - Dans le courant du premier trimestre de l'année, le conseil établit un rapport sur son activité de l'année précédente. Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil.

## **SECTION XI : MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT**

**Art. 17.** - Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié par décision du conseil d'entreprise.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou qui aurait pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus à l'alinéa 3 de l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois du 15 juin 1953, du 15 mars 1954, du 28 janvier 1963, du 10 octobre 1967 et du 17 février 1971.

## **SECTION XII : DES PRESTATIONS DES DÉLÉGUÉS**

**Art. 18.** - Les séances du conseil d'entreprise, de même que les prestations fournies même en dehors des heures de travail par les membres du conseil ou d'autres membres du personnel, consultés en conformité avec les dispositions du présent règlement, sont comptées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel par l'entreprise.

Lorsqu'un membre se trouvant chez lui, est convoqué pour une réunion du conseil, ses frais de transport lui seront remboursés, sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède.

### **SECTION XIII : DISPOSITIONS FINALES**

**Art. 19.** - Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

**Art. 20.** - Le présent règlement d'ordre intérieur a été adopté par le conseil d'entreprise en sa séance du (jour, mois, année).

N.B. : le Conseil Professionnel de la Chimie est, depuis 1987, devenu la Commission Consultative Spéciale pour la Chimie du Conseil Central de l'Economie.

## **CHAPITRE XVI : INNOVATION**

*CCT du 18 février 2015, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'innovation et aux défis en matière de transformation structurelle auxquels sont confrontées les différentes branches d'activités pour lesquelles la CP est compétente, et aux réponses qui peuvent être données à ces défis.*

### **CHAMP D'APPLICATION**

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

Par ouvriers on entend : les ouvriers et les ouvrières.

**Art. 2.** – La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'art. 22 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte pour la compétitivité, l'emploi et la relance (MB 22.05.2014) et en exécution de l'Arrêté royal du 4 juillet 2014 exécutant l'article 22 portant exécution du pacte pour la compétitivité, l'emploi et la relance (MB 14.07.2014).

**Art. 3.** - Les parties signataires reconnaissent que l'innovation et la transformation structurelle constituent un des piliers importants pour le maintien d'une industrie chimique forte en Belgique et de l'emploi qui est lié à ce secteur.

Le secteur de la chimie et des sciences de la vie développe de nouvelles substances, matières et composants qui trouvent application dans de nombreuses autres industries. Il est important pour le secteur de dresser un aperçu et d'assurer le suivi de l'innovation tant en ce qui concerne les produits que les processus, y compris l'organisation du travail innovante. Cette organisation du travail innovante a pour objectif d'offrir une réponse compétitive aux défis des entreprises ainsi que d'œuvrer pour un emploi durable, où la qualité du travail, la sécurité et la santé des travailleurs occupent aussi une place centrale. Il faut en outre également s'efforcer de soutenir et d'encourager des projets innovants.

Les parties signataires mèneront un débat au sujet du thème de l'innovation dans le secteur et elles examineront de quelle manière elles peuvent encourager l'innovation. Les parties réserveront plus particulièrement l'attention nécessaire au plan suivant en 7 points, dont chaque élément est crucial pour maintenir la position de pointe de la Belgique en tant qu'acteur majeur pour un secteur chimique innovant et durable :

- Dans quelle mesure le secteur est-il déjà aujourd'hui tourné vers l'innovation et quels moyens consacre-t-il aux dépenses R&D ?
- dans quelle mesure est-il fait appel à des mesures et à des subsides des autorités et quelle en est l'influence sur l'innovation et la transformation structurelle ?
- Que comporte actuellement l'"output" de l'innovation dans notre secteur et comment pouvons-nous le quantifier sur le plan des investissements, de la production et de l'emploi?
- Dans quelle mesure notre secteur dispose-t-il de la capacité d'innover et la "connaissance et compétence" des collaborateurs est-elle assez présente pour y satisfaire, également à l'avenir? Dans quelle mesure les efforts des entreprises pour la formation peuvent-ils être

employés dans le processus d'innovation ?

- De quelle manière l'innovation peut-elle recevoir une place importante dans le dialogue social ?
- Dans quelle mesure l'organisation du travail peut-elle jouer un rôle dans les initiatives innovantes menant à un emploi faisable et durable favorisant la compétitivité ?
- Comment le secteur peut-il faire connaître et promouvoir de bons exemples d'innovation ? Comment des applications innovantes peuvent-elles être mises rapidement et facilement sur le marché ?

**Art. 4.** - Les parties signataires conviennent que la Commission Paritaire de l'industrie chimique établira tous les deux ans un rapport à l'usage des partenaires sociaux à propos de l'innovation et de l'innovation du travail dans le secteur, en exécution de l'art. 22 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte pour la compétitivité, l'emploi et la relance.

## **VALIDITÉ**

**Art. 5.** - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 2 ans. Elle entre en vigueur le 18 février 2015 et prend fin le 17 février 2017. Les parties signataires s'engagent à faire une évaluation approfondie pendant le dernier trimestre de la durée de validité de la CCT.

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.

## **CHAPITRE XVII : ENVIRONNEMENT**

**Remarque de la CG** : lorsque dans le texte on parle du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (C.S.H.E.) ou du Comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H.), il faut comprendre : **le Comité de Prévention et de Protection au Travail ou CPPT.**

*Recommandation paritaire sur l'information et la formation des travailleurs en matière d'environnement pour les entreprises de l'industrie chimique.*

Les parties sont convaincues qu'une sensibilisation permanente à la problématique de l'environnement est indispensable pour l'entreprise.

La voie correcte pour cette sensibilisation réside en une information ouverte des travailleurs et en leur formation aux questions d'environnement. La Direction de l'entreprise se charge d'assurer cette information et cette formation à tous les niveaux de la hiérarchie.

Les parties estiment en particulier que les organes de concertation existants, à savoir le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (C.S.H.E.), doivent traiter les questions d'environnement au niveau de l'entreprise.

Les entreprises qui ne disposent pas de tous ces organes de concertation choisiront les structures d'information et de formation adaptées à leur spécificité.

Les questions écologiques qui peuvent avoir un effet sur la sécurité et la santé des travailleurs et sur l'environnement dans l'entreprise relèvent du comité de sécurité et d'hygiène. A défaut de C.S.H., cette compétence sera assumée par la délégation syndicale.

Les questions écologiques qui peuvent avoir un effet sur l'emploi, les investissements, la sécurité du voisinage et en général, sur l'avenir de l'entreprise, relèvent du conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, c'est au C.S.H. ou à défaut de celui-ci à la délégation syndicale, de se charger de cette tâche.

Les travailleurs et leurs représentants seront consultés sur tous les problèmes d'environnement pouvant avoir des répercussions sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Parmi les thèmes environnementaux traités dans les organes de concertation, on retiendra :

1. Réglementation sur l'environnement en vigueur pour l'entreprise.
2. Permis d'exploitation, y compris le rapport d'effet sur l'environnement.
3. Déroulement administratif des dossiers de permis.
4. Politique menée sur le plan de l'environnement, avec un aperçu des investissements, frais et taxes imposés pour l'environnement (annuellement).
5. Modifications dans les procédés de fabrication, techniques de travail ou installations qui influencent l'environnement intérieur ou extérieur.
6. Plaintes et dérangements internes et externes.
7. Compte-rendu annuel condensé et simplifié à propos des déchets, des eaux résiduaires, des émissions de bruit et dans l'air.

Ces thèmes pourront être examinés tant sur l'initiative de l'employeur qu'en réponse aux questions des travailleurs ou de leurs représentants.

Priorité sera donnée à l'information sur la politique globale de prévention prenant en compte l'ensemble de la problématique de l'environnement.

L'information portera aussi sur les risques inhérents à la présence, sur le site de l'entreprise, d'entreprises tierces et sur les mesures de prévention spécifiques prévues en ce qui les concerne. L'information sera diffusée d'une manière appropriée, ouverte, accompagnée des explications requises. La documentation relative à l'environnement disponible dans l'entreprise pourra être consultée par les mandataires des organes de concertation moyennant respect de la confidentialité.

Afin de sensibiliser chacun à ces problèmes, les Directions d'entreprises fourniront à tous les collaborateurs de l'entreprise, une formation spécifique relative aux problèmes d'environnement. Cette formation sera évaluée à termes réguliers au sein des organes de concertation appropriés.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment expressément que la Direction de l'entreprise est compétente et responsable en dernier ressort en matière de politique d'environnement.

## **NOTE DE LA CENTRALE GÉNÉRALE\***

*\*La référence légale est la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution*

### **I. LA VALEUR D'UNE RECOMMANDATION PARITAIRE**

Par cette recommandation, les partenaires sociaux visent à remédier de façon concrète à une lacune juridique. Cela s'est déjà produit à plusieurs reprises au sein de la Commission paritaire. Le statut de la délégation syndicale en constitue un exemple.

Cette recommandation doit être interprétée comme un accord émanant de la Commission paritaire et liant impérativement les parties à propos de la problématique de l'environnement.

Par conséquent, les litiges éventuels ne peuvent être discutés qu'au sein de la Commission paritaire et non devant le tribunal.

Cette recommandation est un engagement moral des interlocuteurs sociaux à exécuter et respecter mutuellement les principes de la déclaration.

Dans la pratique, cela signifie que le patronat du secteur de la chimie reconnaît enfin au Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et au Conseil d'entreprise (CE) des compétences en matière d'environnement, comme nous l'avons toujours affirmé par le passé.

Cette recommandation paritaire doit empêcher les directions de se perdre en querelles byzantines au sujet des aspects juridiques du problème de l'environnement afin de ne pas devoir discuter de celui-ci au sein du CE ou du CPPT ou encore de refuser de donner des renseignements pratiques, p.ex. concernant les produits mis en œuvre.



## II. INFORMATION

Il est clair que l'information relative à l'environnement ne peut faire l'objet d'aucune restriction. Toutes les questions et tous les problèmes relatifs à l'environnement peuvent être abordés.

### 1. La législation et la réglementation pour l'entreprise :

La législation est régionalisée.

Tu peux consulter les différents site web pour accéder à la législation, concernant notamment

- La protection de l'eau ; la protection des eaux de surface
- La pollution atmosphérique
- Le bruit
- Les déchets et les déchets toxiques
- Les risques d'accidents majeurs (loi dite SEVESO)

Soit :

Pour la Wallonie :

**Direction Générale opérationnelle de l'Agriculture, des Ressources Naturelles et de l'Environnement**

<http://environnement.wallonie.be>

Pour Bruxelles :

**IBGE- Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement**

<http://www.bruxellesenvironnement.be>

Pour la Flandre :

**Departement Leefmilieu, Natuur en Energie van de Vlaamse overheid**

<http://www.lne.be>

### 2. Information sur le permis d'environnement

Le permis d'environnement remplace le permis d'exploiter et les autres autorisations environnementales nécessaires à l'exercice d'une activité.

Les projets mixtes font l'objet d'un permis unique intégrant le permis d'environnement et le permis d'urbanisme.

### 3. Déroulement administratif des permis :

Il est important de savoir qui et quelles administrations s'occupent du dossier.

### 4. Rapport annuel concernant la politique d'environnement menée par l'entreprise, avec un aperçu des investissements, frais et taxes imposés pour l'environnement.

Il est important de rester critique et de ne pas devenir le valet d'opérations publicitaires menées par les patrons.

Rappelons qu'un "Rapport annuel» complet sur l'activité du Service interne doit être soumis à l'approbation du CPPT. Il en est de même pour la médecine du travail.

Ces documents qui contiennent une foule de renseignements sur les conditions de travail et les mesures prises pour améliorer la prévention contiennent un important chapitre relatif aux moyens de formation, d'information et de propagande employés dans l'entreprise.

Il y a lieu de compléter ces documents par une rubrique sur l'environnement

5. Toutes les modifications dans les procédés de fabrication, installations ou techniques de travail qui influencent l'environnement intérieur ou extérieur :  
Cette disposition est à ce point générale que toutes les modifications dans l'entreprise doivent pouvoir être signalées et discutées soit au sein du CPPT, soit au sein du CE.
6. Plaintes et inconvénients tant intérieurs qu'extérieurs :  
Les plaintes ou inconvénients éventuels enregistrés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise doivent être communiqués aux représentants des travailleurs : il est dorénavant exclu que vous appreniez pour la première fois combien votre entreprise est dangereuse ou polluante grâce à votre journal. La direction est tenue de vous informer au plus vite des plaintes.
7. Une synthèse annuelle concernant le problème des déchets, de la pollution de l'eau et de l'air et du problème du bruit :  
Ce thème peut, comme nous l'avons indiqué au point 4, soit faire l'objet d'un chapitre du «Rapport annuel du Service interne.», soit d'un rapport séparé rédigé conjointement par le Service interne et le médecin du travail.

En outre, l'environnement figurera au nombre des thèmes d'action que nous reprendrons dans le Plan Annuel d'Action.

Ceci est d'autant plus important que le «Plan Annuel d'Action» fera l'objet d'une évaluation et d'un suivi régulier de la part du CPPT.

Cette information doit être diffusée d'une façon claire et compréhensible.

Nous, syndicalistes, ne sommes pas des scientifiques, ni des techniciens ou écologistes et encore moins des spécialistes de l'environnement. Nous devons pouvoir assumer pleinement notre rôle de représentant syndical. Les textes doivent donc être rédigés de façon compréhensible et simple, de sorte que nous puissions participer au débat sur la politique d'environnement menée par notre entreprise.

La recommandation ne comporte pas de délais impératifs en ce qui concerne la fourniture d'information ou les réformes à apporter à vos questions posées au CPPT, au CE ou au sein de la DS.

Le règlement d'ordre intérieur de ces instances stipulera toutefois comment poser votre question, comment porter un point à l'ordre du jour et comment obtenir rapidement une réponse. Vous pourrez donc vous référer à la présente recommandation pour fixer dans le règlement d'ordre intérieur des délais précis pour obtenir satisfaction.

### **Au conseil d'entreprise (CE)**

Les compétences légales du conseil d'entreprise ainsi que la recommandation paritaire vous permettent:

1. de demander des informations relatives aux répercussions des investissements sur l'environnement;
2. de demander un rapport sur les implications des nouveaux produits fabriqués ou mis en œuvre ;
3. de demander des informations sur l'octroi ou le refus de licences;
4. de demander un rapport annuel sur la politique en matière d'environnement menée par l'entreprise.

Les informations économiques et financières vous permettent d'exiger des données relatives :

1. au programme et aux perspectives générales d'avenir ;
2. à la recherche scientifique ;
3. aux aides publiques et écologiques ;
4. aux déductions à l'investissement.

### **Au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**

Les compétences légales du CPPT assorties de la recommandation paritaire, vous permettent :

1. de faire insérer, au plan annuel d'action, un chapitre consacré à l'environnement ;
2. d'exiger l'accès aux données relatives à l'obtention de licences et autres permis d'exploitation;
3. d'œuvrer en faveur d'une formation en matière d'environnement et de sécurité destinée au Conseiller an prévention, aux membres du CPPT et à tous les travailleurs ;
4. de formuler des avis relatifs à la politique de prévention afin d'empêcher des dommages à l'environnement ;
5. de dépister les risques et recevoir des informations en ce qui concerne par exemple la mise en œuvre de produits toxiques.

### **A la délégation syndicale (DS)**

La délégation syndicale constitue le principal vecteur de l'action syndicale dans l'entreprise. Elle a un rôle à jouer au plan de l'information et la sensibilisation de tous les travailleurs.

Elle peut faire prendre conscience aux travailleurs de l'importance de l'environnement.

Elle est habilitée à rechercher des informations tant au plan interne (CPPT/CE) qu'externe (autres organisations se préoccupant de l'environnement). Elle peut contrôler l'information et la compléter si nécessaire.

Nous devons également nous préoccuper de l'environnement. Il s'agit d'une de nos tâches. Nous devons clairement le faire savoir et l'intégrer dans notre action syndicale quotidienne.

### III. LA FORMATION DU PERSONNEL

Actuellement, la formation du personnel est essentielle à la survie des entreprises. C'est vrai dans le domaine des technologies et de la gestion, mais c'est également vrai en ce qui concerne les conditions de travail et d'environnement.

C'est une réalité que le législateur a parfaitement comprise puisqu'il a exigé que l'employeur délivre à tout son personnel une formation spécifique sur les conditions de travail. Et il a chargé le CPPT d'élaborer et de mettre en œuvre cette formation.

Cela signifie très clairement qu'en fonction des problèmes rencontrés dans l'entreprise, du type d'activité, du nombre de travailleurs, etc... Il faudra élaborer une étude globale des besoins de l'entreprise en matière de formation en tenant compte de tous les aspects liés aux conditions de travail.

Ainsi, la formation est le complément indispensable à l'information. Il faut donc examiner l'information qui doit être fournie aux travailleurs et voir quels sont les points ou les problèmes qui réclament un approfondissement et qui doivent faire l'objet d'une formation appropriée.

*Prenons, à titre d'exemple, la prévention incendie :*

**Information :** Une information générale via l'affichage d'instructions est fournie à l'ensemble des travailleurs.

Cette information concerne :

- la conduite à tenir en cas d'incendie, les pictogrammes et leur signification concernant l'emplacement des sorties et des sorties de secours, des extincteurs et dévidoirs, de l'interdiction d'utilisation des ascenseurs, etc...

Mais en plus, l'employeur devra organiser la lutte contre l'incendie. Concrètement, cela signifie qu'il met en place un service de prévention et de lutte contre l'incendie comportant un nombre suffisant de personnes formées et exercées à l'emploi du matériel de lutte contre l'incendie.

**Formation :** Ces travailleurs recevront une formation portant sur :

- les méthodes de prévention et d'extinction d'un feu ;
- le maniement des extincteurs et dévidoirs et les techniques d'attaque des feux ;
- les techniques d'évacuation du personnel ;
- la connaissance des substances inflammables.

**Les thèmes sur lesquels porte la formation :** Dans le cadre réglementaire de la politique de prévention, deux types de formation sont à envisager:

- une formation générale à la sécurité et à l'hygiène essentiellement basée sur les risques propres à l'entreprise et destinée à tout le personnel ;
- une formation «à la carte» répondant au besoin de chaque travailleur. Cette formation aborde prioritairement les risques spécifiques au poste de travail dans ses aspects santé, sécurité et environnement.

Sur base d'un inventaire des risques et des sources de pollution susceptibles d'affecter les travailleurs, des mesures seront envisagées, des contacts seront pris pour maîtriser ces risques et réduire ces sources de pollution.

En ce qui concerne plus particulièrement l'environnement, cette formation portera sur les points suivants :

- Dans un premier temps, il n'est pas inutile de rappeler les principes juridiques qui régissent l'environnement. Il s'agit d'aborder schématiquement la répartition des compétences entre l'Etat et les Régions telle qu'elle a été définie dans les lois de réforme institutionnelle.
- Rattachée à la problématique de l'entreprise, cette formation portera concrètement sur :
  - les activités soumises à permis d'exploitation (tant lors de la mise en exploitation de l'établissement que pour la continuation de l'exploitation et les éventuelles extensions ou transformations de l'établissement) ;
  - la procédure relative à la demande de permis d'exploitation a-t-elle été respectée ? A-t-elle été soumise à l'avis du CPPT pour tous les aspects liés à la sécurité et à la santé des travailleurs et au CE pour les répercussions éventuelles en matière d'emploi, d'investissement et plus largement d'organisation du travail?

### **En matière de risques majeurs**

Si les activités de l'entreprise présentent des risques d'accidents majeurs, le R.G.P.T. et l'accord de coopération pour les entreprises SEVESO prévoient que l'employeur doit adresser aux administrations compétentes une notification comportant des informations détaillées sur les installations de l'entreprise, les procédés de fabrication ainsi que les substances dangereuses mises en œuvre.

Dans le cadre des actions de prévention et de contrôle, le personnel doit recevoir une formation portant sur les procédés de production (leur démarrage et leur arrêt), les propriétés des substances utilisées, la tâche spécifique et les dangers qui y sont inhérents ; la conduite à tenir en cas d'accident; la procédure concernant l'élaboration des instructions ; la nature et la périodicité des exercices de simulation des risques.

Les travailleurs doivent recevoir tous les renseignements relatifs à l'étude de sûreté que l'entreprise doit réaliser. Le CPPT doit participer à son élaboration et être informé de ses mises à jour périodiques.

### **En matière de traitement des déchets**

La règle de base pour les déchets consiste à éviter, ou du moins à réduire la formation de déchets difficiles à éliminer ou dangereux.

Après quoi, il faut faciliter l'élimination des déchets qui présentent une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs et pour l'environnement.

### **Par conséquent, que faut-il savoir ?**

- Quels types de déchets sont produits par l'entreprise ?

- Comment sont-ils éliminés ?
- Sont-ils traités sur place ou sont-ils stockés sur un site ?
- Par quel procédé sont-ils neutralisés ?
- Sont-ils confiés à une firme extérieure ? Celle-ci est-elle agréée pour en assurer le transport et l'élimination ?
- S'agit-il de déchets pouvant être recyclés et réutilisés ?
- S'agit-il de déchets toxiques ou dangereux ?
- Si oui, lesquels, en quelle quantité et sous quel conditionnement ?

## **ORGANISATION DE LA FORMATION**

Beaucoup de gens, au sein de l'entreprise, sont capables d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de formation à l'attention des travailleurs.

Avec le Conseiller en prévention, le médecin du travail, des ingénieurs ou du personnel de la ligne hiérarchique, mais aussi les représentants des travailleurs, l'employeur organisera des formations en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement.

Dans certains cas, il sera utile de faire appel à l'aide extérieure. Rappelons à cet égard qu'il existe quantité d'institutions ou d'organismes spécialisés capables d'aborder des thèmes ou des matières spécialisées. Il peut s'agir d'organismes agréés, des services d'inspection du travail, du service des pompiers, etc...

## **L'ÉVALUATION DE LA FORMATION**

Il ne s'agit pas de recréer une ambiance scolaire avec une formation sanctionnée par des examens.

Cependant, il est indispensable d'en évaluer l'impact. Il s'agit avant tout de vérifier si on a atteint les objectifs qu'on s'est fixé, pour ensuite corriger éventuellement le tir en modifiant le contenu ou le programme de formation.

Cette évaluation est également le fruit d'un travail d'équipe auquel participent tous les acteurs qui ont pris part à cette formation : à commencer par les formateurs eux-mêmes, mais aussi les travailleurs et le personnel qui ont bénéficié de cette formation.

## **COÛT DE LA FORMATION**

Il est évident que le coût de cette formation doit être pris entièrement en charge par l'entreprise. Cela signifie que cette formation se déroulera pendant les heures de travail et qu'elle sera assimilée, du point de vue de la rémunération à du temps de travail effectif.

En outre, les frais éventuels de transport, lorsque certains cours se donnent à l'extérieur, sont à charge de l'employeur.

# Vos sections régionales

---

## **BRABANT WALLON**

rue de Namur 24  
1400 Nivelles  
067/21.18.84  
cg.BrabantWallon@accg.be

## **BRUXELLES - VLAAMS BRABANT**

rue Watteu 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

**NOTES**

[Redacted content]





Vacances pour tous  
dans les plus beaux coins  
de Belgique



7 campings  
4 domaines  
de vacances

Nature **Balades**  
**Mer** Ardennes  
Camping **Vélo**  
**Des lieux uniques**  
**Animation enfants**  
**Terrains de sport**  
**Gastronomie**  
**Aventure**  
**Délassement**

N'oubliez pas votre réduction!  
Affiliés Centrale Générale - FGTB:  
**25% sur le logement.**

Découvrez toutes nos destinations:  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)



Chimie

CP 116

Plus d'infos ?

[www.accg.be](http://www.accg.be)



Centrale Générale - FG TB

**FGTB**

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts