

<p>Nationaal Akkoord 2019-2020 voor arbeiders (PC 116)</p>	<p>Accord National 2019-2020 ouvriers (CP 116)</p>
<p>CAO gesloten op 26 juni 2019 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2019-2020</p>	<p>CCT conclue le 26 juin 2019 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2019-2020</p>
<p>Toepassingsgebied</p>	<p>Champ d'application</p>
<p>ARTIKEL 1</p> <p>Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna "de werknemer(s)" genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.</p> <p>Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p>	<p>ARTICLE 1</p> <p>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.</p> <p>Par «travailleurs», sont visés les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>ARTIKEL 2</p> <p>De ondertekende partijen hebben met onderhavig akkoord de intentie om conform het kader van het koninklijk besluit van 19 april 2019 de competitiviteit, groei en werkgelegenheid, alsook de sereniteit en sociale rust in de sector en ondernemingen te bevorderen.</p> <p>Deze sectorale CAO, evenals de hieruit voortvloeiende akkoorden zullen in overeenstemming met het koninklijk besluit van 19 april 2019 worden gevoerd en afgesloten.</p> <p>Voor de geconventioneerde ondernemingen zijn in overeenstemming met het koninklijk besluit van 19 april 2019 vrije onderhandelingen mogelijk.</p> <p>Voor de niet-geconventioneerde ondernemingen wordt in dit akkoord in artikel 5 bindende afspraak opgenomen.</p>	<p>ARTICLE 2</p> <p>Par le présent accord, les parties signataires ont l'intention, conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2019, de renforcer la compétitivité, la croissance et l'emploi, ainsi que la sérénité et la paix sociale dans le secteur et les entreprises.</p> <p>La présente CCT sectorielle ainsi que les accords qui en découlent seront menés et conclus conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2019.</p> <p>Pour les entreprises conventionnées, des négociations libres sont possibles conformément à l'arrêté royal du 19 avril 2019.</p> <p>Pour les entreprises non conventionnées, une disposition contraignante est reprise à l'article 5 du présent accord.</p>
<p>Minima</p>	<p>Minima</p>
<p>ARTIKEL 3</p> <p>§ 1. Vanaf 1 juli 2019, worden de bedragen van het bruto minimum aanvangsuurloon en van het</p>	<p>ARTICLE 3</p> <p>§ 1. Les montants du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à</p>

<p>bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit, zoals vastgesteld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 2017 (140250/CO/116) betreffende het minimumuurloon gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, verhoogd met € 0,12 bruto in het 40-urenweek stelsel.</p>	<p>partir de 12 mois d'ancienneté, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de travail du 17 mai 2017 (140250/CO/116) concernant le salaire horaire minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, sont augmentés de € 0,12 brut en régime de 40 heures par semaine, à partir du 1er juillet 2019.</p>
<p>§2. Op 1 januari 2020 wordt het in §1 vermelde bruto minimum aanvangsuurloon en het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit verhoogd met € 0,08 bruto in het 40-urenweek stelsel.</p>	<p>§2. Le 1er janvier 2020, le montant du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté, mentionné au §1, est augmenté de € 0,08 brut en régime de 40 heures par semaine.</p>
<p>§3. Deze bijzondere inspanning voor de verhoging van het bruto minimum aanvangsuurloon en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit, zoals bepaald in §1 en §2 van dit artikel, kan niet richtinggevend zijn voor de onderhandelingen in de geconventioneerde ondernemingen.</p>	<p>§3. Cet effort exceptionnel en matière d'augmentation du montant du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté, mentionné en §1 et §2, ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d'entreprises conventionnées.</p>
<p>§4. Met ingang van 1 januari 2020 wordt voor de arbeiders tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid een bruto minimum aanvangsuurloon ingevoerd, dat wordt vastgesteld op € 11,65 in het 40-urenweek stelsel.</p>	<p>§4. À partir du 1^{er} janvier 2020, un salaire horaire minimum brut est introduit pour les ouvriers occupés avec un contrat de travail étudiant, qui s'élève à € 11,65 en régime de 40 heures par semaine.</p>
<p>Ploegenpremies</p>	<p>Primes d'équipes</p>
<p>ARTIKEL 4</p> <p>De bedragen van de minimum ploegenpremies zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 2017 (140253/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de minimum ploegenpremies, worden, vanaf 1 juli 2019, verhoogd met 1,1% bruto.</p> <p>De afronding zal gebeuren volgens artikel 4 van de voornoemde CAO van 17 mei 2017 betreffende de minimum ploegenpremies (140253/CO/116).</p>	<p>ARTICLE 4</p> <p>Les montants des primes d'équipes minima tels que prévus à l'article 2 de la convention collective de travail du 17 mai 2017 (140253/CO/116) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative aux primes d'équipes minima, sont augmentés de 1,1% brut à partir du 1^{er} juillet 2019</p> <p>L'arrondi sera calculé conformément à l'article 4 de la CCT susmentionnée relative aux primes d'équipes minima du 17 mai 2017 (140253/CO/116).</p>

Niet-geconventioneerde ondernemingen	Entreprises non conventionnées
<p>ARTIKEL 5</p> <p>§ 1. De bruto uurlonen en de ploegenpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen, op 31 december 2019, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2019-2020 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, zullen verhoogd worden met 1,1% bruto op 1 januari 2020.</p> <p>Deze verhoging met 1,1% gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van het uurloon en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 (120793/CO/116), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index, of ondernemingsbarema's die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>De hierboven vermelde verhoging met 1,1% gebeurt eveneens na verrekening van eventuele verhogingen van het uurloon van de werknemers ten gevolge van de verhogingen van de sectorale minima zoals voorzien in artikel 3 van deze CAO.</p> <p>De afronding van het uurloon zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 (120793/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan de index.</p>	<p>ARTICLE 5</p> <p>§ 1. Les salaires horaires et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montant forfaitaires, en vigueur au 31 décembre 2019, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2019-2020, par une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail, sont augmentés de 1,1% brut à partir du 1^{er} janvier 2020.</p> <p>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, octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.</p> <p>Sur l'augmentation de 1,1% mentionnée ci-dessus, seront également imputées les éventuelles augmentations du salaire horaire des travailleurs suite aux augmentations des minima sectoriels prévues à l'article 3 de la présente CCT.</p> <p>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.</p>
<p>§2. Dit artikel met betrekking tot de inspanning voor de niet-geconventioneerde ondernemingen kan in geen enkel geval als voorbeeld of precedent gebruikt worden voor de onderhandelingen bij de geconventioneerde ondernemingen.</p>	<p>§ 2. Cet article relatif à l'effort pour les entreprises non-conventionnées ne peut en aucun cas être utilisé comme exemple ou précédent pour les négociations dans les entreprises conventionnées.</p>

<p>Paritaire commentaar bij artikel 5 Nationaal Akkoord 2019-2020 voor de arbeiders</p> <p>De verhoging van 1,1% bruto gebeurt individueel en is recurrent uiterlijk op 1 januari 2020.</p>	<p>Commentaire paritaire à l'article 5 de l' Accord National 2019-2020 pour les ouvriers</p> <p>L'augmentation de 1,1% brut est individuelle et est récurrent au plus tard le 1 janvier 2020.</p>
<p>Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage</p>	<p>Régime de chômage avec complément d'entreprise</p>
<p>ARTIKEL 6</p> <p>§1. In toepassing van de CAO's nr. 130, 134, 138 en 141 van de Nationale Arbeidsraad, worden volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar met minstens 40 jaar beroepsloopbaan; - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar mits 35 jaar beroepsloopbaan voor werknemers met een zwaar beroep; - Stelsel van werkloosheid vanaf 59 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep. Dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is alleen maar van toepassing op de ondernemingen die hiermee op hun niveau instemmen, hetzij onder de vorm van een CAO hetzij onder de vorm van een toetredingsakte tot deze sectorale CAO. <p>§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien; 2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van 	<p>ARTICLE 6</p> <p>§1. En application des CCT Nr 130, 134, 138 et 141 du Conseil National du Travail, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes sont introduits du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant une carrière de 40 années ; - Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd ; - Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise ne s'applique qu'aux entreprises qui en conviennent à leur niveau, par adhésion à la présente CCT sectorielle, soit sous la forme d'une CCT, soit sous la forme d'un acte d'adhésion. <p>§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre; 2° atteignent l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard au 30 juin 2021 et à la fin de leur contrat de travail ;

<p>hun arbeidsovereenkomst;</p> <p>3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, §1 (= 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende), §3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende); § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;</p> <p>4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.</p> <p>§3. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur, lopende van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021.</p>	<p>3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §1 (= 33 ans de carrière professionnelle), §3 (= 35 ans de carrière professionnelle), §7 (= 40 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et plus particulièrement l'arrêté royal du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;</p> <p>4° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.</p> <p>§3. Cet article est conclu pour une durée déterminé, du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.</p>
<p>ARTIKEL 7</p> <p>§1. In uitvoering van CAO nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad wordt een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in artikel 3, §6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.</p> <p>§2. De regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de werknemers die:</p> <p>1° ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;</p> <p>2° de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2020 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;</p> <p>3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, § 6 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;</p> <p>4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.</p> <p>§3. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar, lopende van 1 januari</p>	<p>ARTICLE 7</p> <p>§1. En application de la CCT n° 133 du Conseil National du Travail, le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conformément à l'article 3, §6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, est introduit.</p> <p>§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui :</p> <p>1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre;</p> <p>2° ont atteint ou atteignent, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2020, l'âge de 58 ans ou plus ;</p> <p>3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle prévu dans l'article 3, §6 de l'AR précité (= 35 ans de carrière professionnelle) à la fin de leur contrat de travail;</p> <p>4° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.</p> <p>§3. Cet article est conclu pour une durée déterminé de 2 ans, du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020. Si possible et</p>

<p>2019 tot en met 31 december 2020. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal dit artikel verlengd worden tot 30 juni 2021.</p>	<p>dès que possible, cet article 4 sera prolongée jusqu'au 30 juin 2021.</p>
<p>ARTIKEL 8 – Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid - Sectorale toetreding tot CAO nr. 131, 132, 135 van de Nationale Arbeidsraad</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 131, 132, 135 van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Dit artikel heeft dezelfde geldigheidsduur als de hierboven vermelde CAO's van de Nationale Arbeidsraad : 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.</p> <p>ARTIKEL 8bis – Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid - Sectorale toetreding tot CAO nr. 139, 140, 142 van de Nationale Arbeidsraad</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 139, 140, 142 van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Dit artikel heeft dezelfde geldigheidsduur als de hierboven vermelde CAO's van de Nationale Arbeidsraad : 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.</p>	<p>ARTICLE 8 – Dispense disponibilité adaptée - Adhésion sectorielle à la CCT 131, 132, 135 du Conseil National du Travail</p> <p>Cette convention collective du travail est également conclue en exécution des dispositions des CCT n° 131, 132, 135 du Conseil National du Travail.</p> <p>La durée de cet article est identique à la durée des CCT du Conseil National du Travail mentionnée ci-dessus : 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.</p> <p>ARTICLE 8bis – Dispense disponibilité adaptée - Adhésion sectorielle à la CCT 139, 140, 142 du Conseil National du Travail</p> <p>Cette convention collective du travail est également conclue en exécution des dispositions des CCT n° 139, 140, 142 du Conseil National du Travail.</p> <p>La durée de cet article est identique à la durée des CCT du Conseil National du Travail mentionnée ci-dessus : 1 janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.</p>
<p>Tijdskrediet en landingsbanen</p>	<p>Crédit temps et emplois de fin de carrière</p>
<p>ARTIKEL 9</p> <p>§1. Overeenkomstig artikel 4, §1, 3° van de CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt voor de werknemers die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c° en artikel 4, §2) - 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §1, d°). 	<p>ARTICLE 9</p> <p>§1^{er}. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, §1^{er}, 3° de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière pour les travailleurs ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1^{er}, a° jusqu'au c° et article 4, §2),

	- 36 mois pour le motif formation (article 4, §1er, d°).
§2. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 en 9 van voornoemde CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5 ^{de} loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.	§2. Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément aux articles 6 et 9 de la CCT n°103 du Conseil National du Travail précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5 ^{ème} pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.
§3. Overeenkomstig artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 wordt voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, in afwijking van artikel 8, §1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.	§3. Conformément l'article 8, §3 de la CCT n 103, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, §1 ^{er} , 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. In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, als bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, berekend worden op basis van een voltijds loon. Deze aanvullende vergoeding wordt geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan. Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan	§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. Dit artikel wordt gesloten voor bepaalde duur van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.	§5. Le présent article est conclu pour une durée déterminée du 1 janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.
ARTIKEL 10 - LANDINGSBANEN In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad wordt de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft:	ARTICLE 10 – EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE En application de la convention collective n° 137 du Conseil National du Travail, l'âge relative à l'accès de droit aux allocations d'interruption, est porté :

<ul style="list-style-type: none"> • op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking; • op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde <p>en die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014; • ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad. 	<ul style="list-style-type: none"> • à 57 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103, ont réduit leur prestations à mi-temps ; • à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103, ont réduit leur prestations d'un cinquième <p>et qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ; • soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n°137 du Conseil National du Travail.
<p>§2. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal dit artikel verlengd worden tot 30 juni 2021.</p>	<p>§2. Cet article est conclu pour une durée déterminée de 2 ans du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020. Si possible et dès que possible, cet article sera prolongé jusqu'au 30 juin 2021.</p>
<p>ARTIKEL 11</p> <p>Het stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor een bepaalde duur van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.</p>	<p>ARTICLE 11</p> <p>Le système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour une durée déterminée du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.</p>
<p>Werkbaar werk</p> <p>ARTIKEL 12</p>	<p>Travail faisable</p> <p>ARTICLE 12</p> <p>Moyennant l'accord de l'entreprise de passer</p>

<p>Mits akkoord van het bedrijf om van een volcontinu regime of een vaste nachtploeg naar een dagfunctie te gaan en vanaf de leeftijd van 55 jaar, met dien verstaande dat dit, indien mogelijk, kan vallen onder het stelsel van zachte landingsbanen vanaf de leeftijd van 58 jaar zoals ingevoerd door het koninklijk besluit van 9 januari 2018, wordt voorzien in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie, en dit volgens onderstaande modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 2 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende maand behoud van 25% van de ploegenpremie; - Mits betrokken werknemer 20 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 4 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 2 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie; - Mits betrokken werknemer 30 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 6 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 3 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie. <p>Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.</p>	<p>d'un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe à un travail de jour et à partir de 55 ans, étant entendu que si possible cela s'inscrit dans le système des fins de carrières douces, à partir de 58 ans, comme introduit par l'arrêté royal du 9 janvier 2018, un maintien temporaire et partiel des primes d'équipes est prévu, compte tenu des modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À condition que le travailleur a 10 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 2 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et le mois suivant maintien de 25% du prime d'équipe ; - À condition que le travailleur a 20 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 4 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 2 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe ; - À condition que le travailleur a 30 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 6 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 4 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe. <p>Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.</p>
<p>Vorming ARTIKEL 13</p> <p>In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door de sectorale opleidingsinspanning van gemiddeld 4 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.</p>	<p>Formation ARTICLE 13</p> <p>En exécution de l'article 12 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable (MB 15 mars2017), l'objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation par an par équivalent temps plein est concrétisé par un effort de formation d'une moyenne de 4 jours par an par équivalent temps plein, auquel toutes les entreprises doivent contribuer.</p>
<p>Bestaanszekerheid</p>	<p>Sécurité d'existence</p>

<p>ARTIKEL 14</p> <p>De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 2017 betreffende de bestaanszekerheid, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (140251/CO/116), bedraagt vanaf 1 juli 2019 € 11 per dag gedeeltelijke werkloosheid.</p> <p>Deze verhoging geldt niet voor de aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij ontslag om economische redenen of technische redenen of redenen van structurele aard zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2011 (n°104417/CO/116).</p>	<p>ARTICLE 14</p> <p>L'indemnité complémentaire de chômage, telle que prévue à l'article 2 de la convention collective de travail du 17 mai 2017 relative à la sécurité d'existence, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (140251/CO/116), est fixée à € 11 par jour de chômage partiel à partir du 1^{er} juillet 2019.</p> <p>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 convention collective de travail du 31 mai 2011 (n°104417/CO/116).</p>
<p>ARTIKEL 15</p> <p>Vanaf 1 juli 2019 wordt artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2011 (nr. 104417/CO/116) integraal vervangen als volgt: "De arbeiders die door hun werkgever worden ontslagen om economische of technische redenen, of redenen van structurele aard hebben recht, ten laste van hun werkgever, op een vergoeding waarvan het bedrag als volgt wordt vastgelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Na 1 jaar dienst € 70; - Na 2 jaar dienst € 140; - Na 5 jaar dienst € 200, verhoogd met een bedrag van € 20 per jaar dienst boven de 5 jaar. 	<p>ARTICLE 15</p> <p>A partir du 1^{er} juillet 2019 l'article 3 de la convention collective du 31 mai 2011 (n° 104417/CO/116) est intégralement remplacée comme suit : « les ouvriers licenciés par leurs employeurs 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Après 1 an de service € 70; - Après 2 ans de service € 140 ; - Après 5 ans de service € 200, augmentée d'un montant de € 20 additionnel par année de service au-delà de 5 ans.
<p>Vereenvoudiging en harmonisatie</p>	<p>Simplification et harmonisation</p>
<p>ARTIKEL 16</p> <p>De sociale partners komen overeen om de sectorale CAO's te vereenvoudigen en te harmoniseren.</p> <p>In een eerste fase en op korte termijn zullen zij overgaan tot vereenvoudiging van volgende sectorale CAO's:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CAO betreffende de waarborgen in geval van moederschap; 	<p>ARTICLE 16</p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent à simplifier et harmoniser les CCT sectorielles.</p> <p>Dans une première phase et à court terme, les CCT suivantes seront simplifiées :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CCT relative aux garanties en cas de maternité ; 2. CCT relative à l'octroi de congé d'ancienneté ;

<ol style="list-style-type: none"> 2. CAO betreffende de toekenning van anciënniteitsverlof; 3. CAO betreffende de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur; 4. CAO betreffende het vervoer van de arbeiders; 5. CAO betreffende de eindejaarspremie; 6. CAO met betrekking tot tijdskrediet; 7. Sectorakkoord m.b.t. een stelsel van regionale aanmoedigingspremies; 8. CAO betreffende de koppeling van de lonen aan de index; 9. CAO betreffende klein verlet. <p>De sociale partners komen daarnaast overeen om in een tweede fase de andere sectorale CAO's te vereenvoudigen en te harmoniseren, waaronder de modaliteiten met betrekking tot de syndicale mandaten, syndicale externe opdrachten en de sociale fondsen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. CCT relative aux contrats de travail à durée déterminée successifs ; 4. CCT relative au transport des ouvriers ; 5. CCT relative à la prime de fin d'année ; 6. CCT relative au crédit-temps 7. Accord sectoriel relatif au régime des primes d'encouragement régionales ; 8. CCT relative à la liaison des salaires à l'index ; 9. CCT concernant le petit chômage. <p>Dans une deuxième phase, les partenaires sociaux s'engagent à simplifier et harmoniser les autres CCT sectorielles, parmi lesquelles les modalités relatives aux mandats syndicaux, les missions syndicales externes et les fonds sociaux.</p>
<p>Aanvullend sectoraal pensioenstelsel</p>	<p>Pension complémentaire sectorielle</p>
<p>ARTIKEL 17</p> <p>De sociale partners komen overeen een werkgroep op te richten binnen de schoot van het beheerscomité van de fondsen bestaanszekerheid aanvullend pensioen waar onderzocht zal worden welke antwoorden kunnen geboden worden op toekomstige uitdagingen, zoals de potentiële WAP- en RSZ-tekorten.</p>	<p>ARTICLE 17</p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent de créer au sein des comités de gestion des fonds de sécurité d'existence pension complémentaire, un groupe de travail qui examinera quelles réponses peuvent être apportées aux défis futurs comme de potentiels déficits en matière de garantie LPC et d'ONSS.</p>
<p>Verlenging financiering fonds vorming</p>	<p>Prolongation financement fonds de formation</p>
<p>ARTIKEL 18</p> <p>De financiering voor de fondsen van vorming a rato van 0,20% op de brutolonen van de werknemers, zoals vastgesteld in de CAO van 27 september 2017 (nr. 142397/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage voor het "Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid" wordt verlengd.</p>	<p>ARTICLE 18</p> <p>Le financement des fonds de formation est prolongé, à hauteur de 0,20% des salaires bruts des travailleurs, comme prévu par la CCT du 27 septembre 2017 (n° 142397/CO/116) 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".</p>
<p>Overleg en sociale vrede</p>	<p>Concertation et paix sociale</p>
<p>ARTIKEL 19</p>	<p>ARTICLE 19</p>

<p>Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de scheikundige nijverheid, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van deze CAO aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.</p> <p>Deze CAO is gesloten ter goeder trouw en de ondertekenende partijen verbinden zich er toe om ze te doen toepassen, zowel naar de letter als naar de geest.</p>	<p>Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres à l'industrie chimique, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences réciproques pour les matières faisant partie de la présente convention collective de travail.</p> <p>La présente 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.</p>
<p>Duurtijd</p>	<p>Durée</p>
<p>ARTIKEL 20</p> <p>Deze CAO is gesloten voor een duur van 2 jaar, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald in het desbetreffende artikel.</p> <p>De artikelen 1 en 20 worden gesloten voor een duur van 4 jaar, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2022.</p>	<p>ARTICLE 20</p> <p>La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf disposition contraire dans l'article même.</p> <p>Les articles 1 et 20 sont conclus pour une durée de 4 ans, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2022 inclus.</p>