

Eindejaarspremie	Prime de fin d'année
CAO van 29 juni 2023 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid	CCT du 29 juin 2023 relative à la prime de fin d'année, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique
Artikel 1- Toepassingsgebied 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. Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.	Article 1^{er} - Champ d'application La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers (ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ») des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.
Toekeningsmodaliteiten	Modalités d'octroi
Artikel 2 Door de werkgever wordt een eindejaarspremie toegekend aan de in artikel 1 bedoelde werknemers die: a) op 31 december van het lopend jaar minstens drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming; b) krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de onderneming, op het ogenblik van de betaling van de premie.	Article 2 Une prime de fin d'année est allouée par l'employeur aux travailleurs visés à l'article 1 ^{er} 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.
Artikel 3 Het minimum basisbedrag van de eindejaarspremie is sedert 1990 vastgesteld op 173,33 maal het basisuurloon in voege op 1 december van het beschouwde jaar. Deze vermenigvuldiger is gekoppeld aan een wekelijkse arbeidsduur van 40 uren, en wordt evenredig verminderd ingeval de lonen geperequateerd werden op basis van een wekelijkse arbeidsduur die lager is dan 40 uren.	Article 3 Depuis 1990, le montant de base minimum de la prime de fin d'année est fixé à 173,33 fois le salaire horaire de base en vigueur le 1 ^{er} décembre de l'année considérée. Ce multiplicateur est lié à une durée hebdomadaire du travail de 40 heures et est réduit à due concurrence lorsque les salaires sont péréquatisés sur la base d'une durée hebdomadaire du travail inférieure à 40 heures.
Commentaar In de ondernemingen waar de arbeidsduurverkortings gebeurt per dag of per week en waar de bezoldigingen berekend worden op basis van de werkelijke prestaties, wordt de volledige eindejaarspremie (die ook geldt om een eventuele pro rata te berekenen) als volgt geperequateerd: stelsel 39u30' (30' arbeidsduurverkortings per week, + 9 betaalde compensatiedagen): $\frac{173,33 \times 39,5}{40} = 171,163 \times \text{basisuurloon}$	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 péréquatisée comme suit: régime 39h30' (30' par semaine de réduction du temps de travail, + 9 jours de repos compensatoire payé):

<p>stelsel 39u (60 ' arbeidsduurverkorting per week, + 6 betaalde compensatierustdagen): $\frac{173,33 \times 39}{40} = 168,997 \times$ basisuurloon</p> <p>stelsel 38u30 ' (90 ' arbeidsduurverkorting per week, + 3 betaalde compensatierustdagen): $\frac{173,33 \times 38,5}{40} = 166,830 \times$ basisuurloon</p> <p>stelsel 38u (120' arbeidsduurverkorting per week, geen betaalde compensatierustdagen): $\frac{173,33 \times 38}{40} = 164,664 \times$ basisuurloon</p>	<p>$\frac{173,33 \times 39,5}{40} = 171,163 \times$ salaire horaire de base</p> <p>régime 39h (60' par semaine de réduction du temps de travail, + 6 jours de repos compensatoire payé): $\frac{173,33 \times 39}{40} = 168,997 \times$ salaire horaire de base</p> <p>régime 38h30' (90' par semaine de réduction du temps de travail, + 3 jours de repos compensatoire payé): $\frac{173,33 \times 38,5}{40} = 166,830 \times$ salaire horaire de base</p> <p>régime 38h (120' par semaine de réduction du temps de travail, pas de jours de repos compensatoire payé): $\frac{173,33 \times 38}{40} = 164,664 \times$ salaire horaire de base</p>
<p>In de bedrijven die de arbeidsduurverkorting toekennen onder de vorm van betaalde compensatierustdagen, blijft de eindejaarspremie gelijk aan 173,33 maal het basisuurloon.</p>	<p>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.</p>
<p>Artikel 4</p> <p>De werknemers die voldoen aan de in artikel 2 vermelde voorwaarden, hebben recht op de premie naar rato van één twaalfde van het basisbedrag per maand werkelijke arbeidsprestaties tijdens het beschouwde dienstjaar, lopende van 1 januari tot 31 december.</p> <p>Meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur uitgevoerd in eenzelfde burgerlijk jaar komen in aanmerking voor de eventuele berekening van de pro rata temporis.</p>	<p>Article 4</p> <p>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 1^{er} janvier au 31 décembre.</p> <p>Si plusieurs contrats à durée déterminée sont exécutés dans la même année civile, ils sont tous pris en considération pour l'éventuel calcul du prorata temporis.</p>
<p>Artikel 5</p> <p>In geval van indiensttreding vóór de 16^{de} van de maand, wordt deze maand, voor de toepassing van deze cao, als een maand anciënniteit beschouwd en wordt zij met een maand effectieve arbeidsprestaties gelijkgesteld.</p> <p>De maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt, voor de toepassing van deze cao, als een maand anciënniteit beschouwd en met een volledige maand arbeidsprestaties gelijkgesteld, voor zover de</p>	<p>Article 5</p> <p>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.</p> <p>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</p>

arbeidsovereenkomst na de 15 ^{de} van de maand een einde neemt.	travail, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois.
Afwijkingen	Dérogations
Artikel 6	Article 6
<p>De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar wordt beëindigd, met uitsluiting van deze welke zelf ontslag hebben genomen vooraleer zij minstens één jaar anciënniteit in de onderneming tellen op het einde van de arbeidsovereenkomst, en met uitsluiting van deze welke door de werkgever worden ontslagen om dringende reden, genieten de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het einde van de door de wettelijke vooropzeg gedekte periode, zonder evenwel rekening te houden met eventuele schorsingen van de arbeidsovereenkomst tijdens deze vooropzeg.</p> <p>Voor de berekening van voornoemde anciënniteit wordt, enkel voor de toepassing van dit artikel, rekening gehouden met de periode gedekt door de eventueel toegekende wettelijke compensatoire opzeggingsvergoeding bepaald door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p> <p>Genieten eveneens van de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, de werknemers wiens arbeidsovereenkomst wegens overmacht ten einde komt.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Artikel 7	Article 7
<p>De tijdens het dienstjaar gepensioneerde werknemers, alsmede de rechtverkrijgenden van een tijdens het dienstjaar overleden werknemer, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden als vermeld in artikel 6.</p> <p>Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de overlevende echtgeno(o)t(e); - bij ontstentenis, de kinderen van de overledene; 	<p>Les travailleurs pensionnés durant l'exercice, ainsi que les ayants droit d'un travailleur décédé durant l'exercice, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.</p> <p>Par "ayants droit", on entend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le conjoint survivant ; - à défaut, les enfants du défunt ; - à défaut, les parents du défunt.

<ul style="list-style-type: none"> - bij ontstentenis, de ouders van de overledene. 	
Gelijkstellingen	Assimilations
Artikel 8	Article 8
<p>Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, tot een maximumduur van twaalf maanden en voor zover zij zijn erkend door het verzekeringsorganisme; - de afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een totale maximumduur van zes maanden; - de afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, - de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", verlof om dwingende redenen (cao nr. 45 van de NAR), de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en de dagen van gedeeltelijke werkloosheid tot zestig dagen; - het anciënniteitsverlof overeenkomstig de CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het anciënniteitsverlof (nr. 172403/CO/116, KB 9/10/2022, BS 22/02/2023) - met ingang van 1 januari 2024, het anciënniteits- en leeftijdsverlof overeenkomstig de CAO van 29 juni 2023 betreffende het anciënniteitsverlof en leeftijdsdag gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid; - de periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978; - de periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978. - de periode gedekt door de sectorale bestaanszekeringsregeling in geval van verplichte werkverwijdering bij 	<p>Sont assimilés à du travail effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur ; - les absences pour maladie, justifiées par un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale totale de six mois ; - les absences congé de maternité, justifiées par un certificat médical et reconnues par l'organisme assureur ; - les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les jours de congé pour raisons impérieuses (cct n°45 du CNT), les absences dans le cadre de la loi sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, et les jours de chômage partiel à concurrence de soixante jours ; - le congé d'ancienneté conformément à la CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au congé d'ancienneté (n° 172403/CO/116, AR 9/10/2022, MB 22/02/2023) ; - À partir du 1^{er} janvier 2024, le congé d'ancienneté et d'âge conformément à la CCT conclue le 29 juin 2023 au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique relative concernant le congé d'ancienneté et jour lié à l'âge.; - la période de congé de naissance (aussi dénommée "congé de paternité") telle que définie à l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; - la période de congé d'adoption telle que définie à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. - la période couverte par le régime sectoriel de sécurité d'existence pendant l'écartement obligatoire en cas de grossesse et de congé d'allaitement, prévue dans la CCT du 29 juin 2023 relative aux garanties en cas de

zwangerschap en borstvoedingsverlof zoals vastgesteld in de sectorale CAO van 29 juni 2023 betreffende de waarborgen in geval van moederschap, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid	maternité, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique
Betalingsperiode	Période de paiement
Artikel 9	Article 9
De eindejaarspremie wordt uitbetaald vóór 25 december van het jaar waarop zij betrekking heeft.	La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année à laquelle elle se rapporte.
Artikel 10	Article 10
De bepalingen van deze cao doen geen afbreuk aan de gunstigere arbeidsvoorwaarden die in de ondernemingen bestaan.	Les dispositions de la présente cct ne portent pas préjudice aux conditions de travail plus favorables existant au niveau des entreprises.
Artikel 11 – Duur	Article 11 – Durée
<p>Deze cao is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking vanaf 1 juli 2023, tenzij anders aangegeven. Zij vervangt de cao van 21 juni 2017 (nr. 141282 /CO/1160, KB 15/04/2018, BS 3/05/2018), betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.</p> <p>Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.</p> <p>Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.</p>	<p>La présente cct est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023, sauf mention contraire. Elle remplace la cct conclue le 21 juin 2017 (n° 141282/CO/116, AR 15 /04/2018, MB 3/05/2018) relative à la prime de fin d'année, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.</p> <p>Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste adressée 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.</p> <p>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.</p>