

Nationaal Akkoord 2015-2016 voor bedienden (PC 207)

CAO gesloten op 16 juni in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2015-2016

Preambule

Overwegende dat sociale gesprekspartners de intentie hebben om met deze CAO op het vlak van de loonkostenevolutie, de permanente vorming, de demografische uitdagingen en de tewerkstelling de toekomst van de sector en zijn werknemers op lange termijn te ondersteunen.

Overwegende de Wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 (BS 30 april 2015)

Wordt overeengekomen hetgeen volgt:

Toepassingsgebied

Artikel 1.

§ 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit Paritair Comité.

§ 2. Het toepassingsgebied van artikelen 5 en 6 (= sectoraal pensioenstelsel), artikel 7 (=demografiefonds), artikel 10 §1 (= een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), artikel 12 en 13(=tijdskrediet) en artikel 17 (=risicogroepen) van deze CAO wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Duur

Artikel 2. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een duur van 2 jaar, van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016, met uitzondering van artikel 10, § 1, dat afgesloten wordt voor de periode lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 en artikel 10, § 2, dat afgesloten wordt voor de periode lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015.

Minimumbarema

Artikel 3.

Vanaf 1 januari 2016 worden de bruto minimum ervaringsmaandlonen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2011 betreffende het minimumbarema en de maandwedden, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (N°105180/CO/207000; KB 3 augustus 2012; BS 6 november 2012), die van kracht zijn op 31 december 2015, verhoogd met 10,40 EUR bruto.

Niet geconventioneerde ondernemingen

Artikel 4.

§ 1. De bruto maandwedge van de baremieke bedienden op 31 december 2015, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2015-2016 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst voor loon- en arbeidsvoorwaarden gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, zal verhoogd worden met 0,5% op 1 januari 2016.

Deze verhoging met 0,5% gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van de bruto maandwedge en/of andere voordelen die, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (N°120815/CO/207000; KB 9

oktober 2014; BS 7 januari 2015), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, zouden toegekend worden aan de baremieke bedienden tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Dit artikel is niet van toepassing op de bedienden die genieten van de loonsverhogingen voorzien in artikel 3 van deze CAO.

Sectoraal pensioenstelsel

Artikel 5. - De pensioentoeelage als bepaald door artikel 4.1. van het reglement van het aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de scheikundige nijverheid gevoegd als bijlage 1 en integraal deel uitmakend van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (N°101256/CO/207000; KB 13 maart 2011; BS 4 april 2011), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten 18 april 2012 (N°109445/CO/207000; KB 19 april 2013; B.S.5 september 2013) wordt vanaf 1 januari 2016 verhoogd met 0,15%.

De huidige in artikel 4.1. van het reglement van het aanvullend sectoraal pensioenstelsel bepaalde pensioentoeelage zal hiertoe eerst omgezet worden in een nieuw % van het aan de RSZ onderworpen loon, waarbij de huidig bepaalde minimale forfaitaire toelage per trimester volgens de bestaande modaliteiten behouden blijft.

Binnen het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid sectoraal pensioenstelsel zullen de technische modaliteiten tot aanpassing van de pensioentoeelage verder worden uitgewerkt om uitvoering te geven aan de in alinea 1 van dit artikel vermelde verhoging.

Artikel 6. - De gelijkwaardigheid van ondernemingspensioenstelsels met het aanvullend sectoraal pensioenstelsel, als omschreven in artikel 2.2. en 2.3. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (N°101256/CO/207000; KB 13 maart 2011; BS 04 april 2011), zal naar aanleiding van de verhoging van de pensioentoeelage als bepaald in artikel 6, 1^e alinea van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, enkel worden getoetst door voor een voltijds tewerkgestelde aangeslotene het verwachte pensioenkapitaal van het ondernemingspensioenstelsel op eindleeftijd te vergelijken met het verwachte pensioenkapitaal van het aanvullend sectoraal pensioenstelsel, rekening houdend met de verhoogde pensioentoeelage zoals deze van toepassing zal zijn vanaf 1 januari 2016.

Binnen het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid sectoraal pensioenstelsel zal het proces voor de toetsing van de gelijkwaardigheid van de ondernemingspensioenstelsels verder worden uitgewerkt.

Demografiefonds

Artikel 7.- In het kader van de demografische uitdagingen waarmee ook de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences geconfronteerd wordt en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan, richten de sociale partners van de sector een fonds voor bestaanszekerheid op, "demografiefonds" genaamd. Dit demografiefonds zal in het bijzonder werken rond thema's zoals de humanisering van de arbeid, de CAO nr.104, werkbaar werk, ... (deze lijst is niet limitatief).

Hiertoe zullen de werkgevers vanaf 1 januari 2016 een bijdrage van 0,15% op de brutolonen van de bedienden storten, die zal worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De sociale partners van de chemie, kunststoffen en life sciences gaan onmiddellijk over tot oprichting van een installatiewerkgroep demografiefonds ten einde tegen uiterlijk 31 oktober 2015 het opzet, de doelstellingen, de beginselen en de modaliteiten van dit nieuwe fonds voor bestaanszekerheid uit te werken.

Aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 8. - De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in modaliteiten en omvang in het artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2011 (KB 04 oktober 2011; BS 24 november 2011), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot vaststelling van aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid en van vergoedingen bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard is eveneens van toepassing op de bedienden en bedraagt vanaf 1 januari 2016 10 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid.

Vastheid van betrekking

Artikel 9.-

In het geval dat ontslag wegens economische redenen nodig zou blijken, worden de vertegenwoordigers van de vakorganisaties vooraf geïnformeerd en geconsulteerd. Bij deze gelegenheid zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de bedienden te milderen, bijvoorbeeld: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, werkverdeling, tijdskrediet, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, vermindering van overuren.

Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 10.

§ 1. Conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar

Er wordt een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar, zoals gedefinieerd in artikel 16, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de bedienden die:

- 1° de leeftijd van 60 jaar bereiken uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze CAO;
- 2° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 2, § 1, 4^{de} lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO;
- 4° voldoen aan de wettelijke bepalingen terzake.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden afgesloten voor een bepaalde duur van 3 jaar lopende van 1.1.2015 tot en met 31.12.2017

§ 2. Conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar voor de bedienden met minstens 40 jaar beroepsloopbaan

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N°118399/CO/207000; KB 4 september 2014; BS 28 november 2014) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de bedienden vanaf de leeftijd van 56 jaar mits 40 jaar beroepsloopbaan, die per 31 december 2014 vervallen is, wordt verlengd tot 31 december 2015.

§ 3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar voor de bedienden met minstens 40 jaar beroepsloopbaan

In uitvoering van CAO nr. 115 van de Nationale Arbeidsraad wordt een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de bedienden die:

- 1° de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze af te sluiten CAO;
- 2° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 116 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 4. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar voor de bedienden mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N°118397/CO/207000; KB 4 september 2014; BS 28 november 2014), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen zoals gedefinieerd in de CAO nr. 114 van de Nationale Arbeidsraad, wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd.

§ 5. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor bedienden met een zwaar beroep.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N°118396/CO/207000; KB 9 oktober 2014; BS 26 november 2014), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007 wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 113 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. Stelsel van werkloosheid vanaf 58 jaar mits 33 jaar loopbaan voor bedienden met een zwaar beroep

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N° 118398/CO/207000; KB 9 oktober 2014; BS 7 januari 2015), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende het stelsel van bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 56 jaar in 2013 en 2014, die per 31 december 2014 vervallen is, wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd met de toepassing van de nieuwe leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar voor de bedienden met 33 jaar beroepsloopbaan, mits zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 112 van de Nationale Arbeidsraad.

Verklaring van de ondertekenende partijen met betrekking tot “zware beroepen”

Artikel 11- De sociale partners verbinden zich er toe om binnen het Paritair Comité een advies op te maken ter gelegenheid van de komende discussies over het verlengen van de loopbaan en het vaststellen van de lijst van zware beroepen met bijzondere aandacht voor de situatie van de werknemers die werken in opeenvolgende ploegen

Tijdskrediet, landingsbanen en regionale aanmoedigingspremies

Artikel 12.- § 1. Voor de duur van deze CAO worden, overeenkomstig artikel 4, § 1, 3° van de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de bedienden 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 voorzien in het kader van het tijdskrediet met motief van maximaal 36 maanden over de loopbaan.

§ 2. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 en 9 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^{de} loopbaanvermindering voor de voltijdse bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld.

§ 3. Voor de duur van deze CAO wordt, overeenkomstig artikel 8, § 3 van de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de bedienden die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, in afwijking van artikel 8, §1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de bedienden 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.

§4. In geval een bediende 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.

§5. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die:

- 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 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. 118 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 13.- Het sectorakkoord gesloten op 31 oktober 2013 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot een stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Gender en eindejaarspremie

Artikel 14.- In het artikel 8 van de CAO van 12 juli 2007 (N°84933/CO/207000; KB 20 februari 2008; BS 9 september 2008) betreffende de minimum eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor bedienden uit de scheikundige nijverheid, worden vanaf 1 januari 2015 volgende periodes van afwezigheid bijkomend gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- 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 dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 77/1 tot en met artikel 77/8 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 tot een maximum van 60 dagen

Syndicale vorming

Artikel 15.- Artikel 7, eerste lid van de cao betreffende de syndicale vorming, gesloten op 1 juli 2011 (N° 105191/CO/207000; KB 1 oktober 2012; BS 24 oktober 2012) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, wordt, als volgt gewijzigd:

"Met ingang van 1 januari 2015 wordt een financiële reserve samengesteld met het doel de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de bedienden uit de scheikundige nijverheid te financieren, tot een maximumbedrag van 165.000 EUR per kalenderjaar. Voor het jaar 2016 wordt voorzien in een éénmalige extra toelage van 7.500 EUR aan de vakbondsorganisaties. Met ingang van 1 januari 2011 wordt eenzelfde bedrag per kalenderjaar toegekend aan de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences VZW (essenscia) met het oog op de vervolmaking van de vorming van de werkgeversvertegenwoordigers in de sociale dialoog."

Financiering van het sociaal voordeel aan de gesyndiceerde bedienden

Artikel 16. Artikel 7, tweede alinea van de CAO betreffende de syndicale vorming, gesloten op 1 juli 2011 (N° 105191/CO/207000; KB 1 oktober 2012; BS 24 oktober 2012)) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, wordt, als volgt gewijzigd:

“Deze financiële reserve zorgt bovendien voor de dekking van een gedeelte van de jaarlijkse bijdrage van de gesyndiceerden onder de in § 1 van artikel 1 van deze CAO bedoelde bedienden, ten belope van 3.000.000 EUR per jaar met ingang van 1 januari 2015.”

Fonds voor Vorming (Risicogroepen)

Artikel 17. - De werkgeversbijdrage voor het Fonds voor Vorming bedraagt 0,20% van de bruto weddemassa van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Van de hierboven vermelde totaal gestorte middelen zal een bedrag gelijk aan de bijdrage van 0,05% op de brutolonen van de bedienden integraal gebruikt worden voor collectieve opleidingsprojecten.

Een deel van deze middelen zal aangewend worden voor volgende 3 projecten:

1. Een betere integratie in de sector van personen met een handicap
2. Internationale solidariteit
3. Verbetering van de instroom van jongeren en promotie van de sector bij de jongeren, waaronder onder meer ingroeibanen.

De concrete modaliteiten en middelen voor deze 3 projecten zullen worden bepaald door het Beheerscomité van het Fonds voor Vorming. Gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal hierbij bijzondere aandacht gegeven worden aan projecten in het kader van internationale solidariteit.

Gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens binnen het beheerscomité van het Fonds voor Vorming een sectoraal aanbod voor outplacement worden geformuleerd.

Syndicale afvaardiging in ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen

Artikel 18. - Een paritaire werkgroep wordt opgericht teneinde de procedure tot aanduiding van de syndicale delegatie in ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen te evalueren en indien nodig aan te passen.

Paritaire werkgroepen

Artikel 19. – Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden er 2 gemeenschappelijke paritaire werkgroepen (arbeiders en bedienden samen) opgericht rond volgende thema's:

- 1) Betreffende het ruime kader van loopbaanbeleid van start tot eindloopbaan
- 2) Betreffende de vereenvoudiging van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten arbeiders–bedienden op basis van de gemaakte inventaris van deze collectieve arbeidsovereenkomsten onderverdeeld in 3 categorieën:
 - A. Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die identiek zijn tussen arbeiders en baremieke bedienden

- 4
- B. Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die niet identiek maar wel zeer gelijklopend zijn tussen arbeiders en baremieke bedienden
 - C. Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die verschillend zijn tussen arbeiders en baremieke bedienden

Overleg en sociale vrede

Artikel 20. - 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 collectieve arbeidsovereenkomst aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten te goeder trouw, en de ondertekenende partijen verbinden er zich toe om ze te doen toepassen, zowel naar de letter als naar de geest.

Accord National 2015-2016 pour employés (CP 207)

CCT conclue le 16 juin 2015 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2015-2016

Préambule

Considérant que les partenaires sociaux marquent leur intention par cette CCT de soutenir l'avenir du secteur et de ses travailleurs à long terme en matière d'évolution du coût salarial, de formation permanente, des défis démographiques et de l'emploi.

Considérant la Loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 (MB 30 avril 2015)

Il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1^{er}.

§ 1^{er}. La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire.

§ 2. Le champ d'application des articles 5 et 6 (= plan de pension sectoriel), de l'article 7 (= Fonds démographie), de l'article 10, § 1^{er} (= un régime de chômage avec complément de l'entreprise), de l'article 12 et 13 (= crédit temps) et de l'article 17 (= groupes à risques) de la présente CCT est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

Durée

Article 2. – La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus, à l'exclusion de l'article 10, § 1^{er}, qui est conclu pour la période courant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus et de l'article 10, § 2, qui est conclu pour la période courant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Barème minimum

Article 3.

A partir du 1^{er} janvier 2016, les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience repris dans la convention collective de travail du 1^{er} juillet 2011 relative au barème minimum et aux traitements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n°105180/CO/207000 ; AR 3 août 2012 ; MB 6 novembre 2012), en vigueur au 31 décembre 2015, seront augmentés de 10,40 EUR brut.

Entreprises non conventionnées

Article 4.

§ 1. L'appointement mensuel des employés barémisés en vigueur au 31 décembre 2015, effectivement payé dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2015-2016, par une convention collective de travail relative aux conditions de travail et de rémunération conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail, est augmenté de 0,5% à partir du 1^{er} janvier 2016.

Cette augmentation de 0,5% sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations de l'appointement mensuel brut et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 18 février 2014 (n°120815/CO/207000 ; AR 9 octobre 2014 ; MB 7

janvier 2015), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, seraient octroyés aux employés barémisés pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 2. Cet article n'est pas d'application aux employés qui bénéficient des augmentations barémiques prévues à l'article 3 de cette CCT.

Plan de pension sectoriel

Article 5. – L'allocation de pension définie à l'article 4.1. du règlement du régime de pension complémentaire de l'industrie chimique joint en annexe 1 et faisant partie intégrante de la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (n°101256/CO/207000 ; AR 13 mars 2011; MB 4 avril 2011), modifié par les conventions collectives de travail du 18 avril 2012 (n°109445/CO/207000 ; AR 19 avril 2013; MB 5 septembre 2013) est augmentée de 0,15% à partir du 1^{er} janvier 2016.

L'allocation de pension actuelle définie à l'article 4.1. du règlement du régime de pension complémentaire sectoriel sera à cette fin d'abord convertie en un nouveau % du salaire soumis à l'ONSS, de sorte que l'allocation forfaitaire minimale actuellement définie par trimestre soit maintenue selon les modalités existantes.

Les modalités techniques d'adaptation de l'allocation de pension seront établies au sein du Comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence régime sectoriel de pension afin d'exécuter l'augmentation mentionnée à l'alinéa 1^{er} du présent article.

Article 6. – L'équivalence des régimes de pension d'entreprise avec le régime de pension complémentaire sectoriel, telle que décrite aux articles 2.2. et 2.3. de la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (n°101256/CO/207000 ; AR 13 mars 2011; MB 4 avril 2011), sera, en vue de l'augmentation de l'allocation de pension telle que définie à l'article 6, 1^{er} alinéa de la présente convention collective de travail, uniquement évaluée en comparant le capital de pension prévu du régime de pension d'entreprise à l'âge final avec le capital de pension prévu du régime de pension complémentaire sectoriel pour un affilié occupé à temps plein, en tenant compte de l'allocation de pension augmentée telle qu'elle sera d'application à partir du 1^{er} janvier 2016.

Le processus d'évaluation de l'équivalence des régimes de pension d'entreprise sera développé au sein du Comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence régime sectoriel de pension.

Fonds démographie

Article 7.- Dans le cadre des défis démographiques auxquels le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie est également confronté et des conséquences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un fonds de sécurité d'existence, dénommé Fonds démographie. Ce Fonds démographie travaillera en particulier à des thèmes tels que l'humanisation du travail, la CCT n° 104, le travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative).

Les employeurs verseront à cette fin une cotisation de 0,15% des salaires bruts des employés à partir du 1^{er} janvier 2016, qui sera perçue par l'Office National de Sécurité Sociale.

Les partenaires sociaux de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie constituent immédiatement un groupe de travail d'installation du Fonds démographie afin d'établir pour le 31

octobre 2015 au plus tard le but, les objectifs, les principes et les modalités de ce nouveau fonds de sécurité d'existence.

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

Article 8. – L'indemnité complémentaire de chômage dont les modalités sont prévues à l'article 2 de la convention collective de travail du 31 mai 2011 (AR 4 octobre 2011 ; MB 24 novembre 2011), conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique, fixant les indemnités complémentaires en cas de chômage partiel et les indemnités en cas de licenciement économiques, techniques ou de nature structurelle est également d'application pour les employés et s'élève à partir du 1^{er} janvier 2016 à 10 EUR par jour de chômage partiel.

Sécurité d'emploi

Article 9.-

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

Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Article 10.

§ 1. Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à partir de 60 ans

Une nouvelle convention collective de travail est conclue au sujet du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans, tel que défini à l'article 16, § 2, 2° de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1^{er} de la présente CCT est prévu pour les employés :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au plus tard à la fin de leur contrat de travail et pendant la durée de la présente CCT, l'âge de 60 ans ou plus ;
- 2° atteignant la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 2, § 1^{er}, 4^{ème} alinéa de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- 3° qui sont licenciés pendant la durée de la présente CCT, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail ;
- 4° satisfaisant aux dispositions légales en la matière.

Cette convention collective de travail sera conclue pour une durée déterminée de 3 ans du 1.1.2015 au 31.12.2017.

§ 2. Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à partir de 56 ans pour les employés qui comptent au moins 40 ans de carrière professionnelle

Le convention collective de travail du 31 octobre 2013 (N°118399/CO/207000; AR 4 septembre 2014; MB 28 novembre 2014) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans moyennant une carrière de 40 années venue à échéance le 31 décembre 2014, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2015.

§3. Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à partir de 58 ans pour les employés qui comptent au moins 40 ans de carrière professionnelle

En exécution de la CCT n° 115 du Conseil National du Travail une convention collective de travail est conclue concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, telle 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 visé à l'article 1^{er} de la présente CCT est prévu pour les employés :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au plus tard à la fin de leur contrat de travail et pendant la durée de la présente CCT, l'âge de 58 ans ou plus ;
- 2° atteignant 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 ;
- 3° qui sont licenciés pendant la durée de la CCT, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail ;
- 4° satisfaisant aux dispositions légales en la matière.

Cette convention collective de travail sera conclue pour une durée déterminée de 2 ans du 1.1.2015 au 31.12.2016.

Cette convention est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n° 116 du Conseil National du Travail.

§ 4. Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à partir de 58 ans pour les employés moyennant 35 ans de carrière professionnelle pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

La convention collective de travail du 31 octobre 2013 (N°118397/CO/207000; AR 4 septembre 2014; MB 28 novembre 2014), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant une carrière de 35 années pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, tel que défini dans la CCT n° 114 du Conseil National du Travail, est prorogée pour la durée de la présente CCT.

§ 5. Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière professionnelle pour les employés ayant un métier lourd

La convention collective de travail du 31 octobre 2013 (N°118396/CO/207000; AR 4 septembre 2014; MB 28 novembre 2014), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant une carrière de 35 années pour travailleurs ayant un métier lourd telles que défini à l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise, est prorogée pour la durée de la présente CCT.

Cette convention est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n° 113 du Conseil National du Travail.

§ 6. Régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel à partir de 58 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les employés ayant un métier lourd

La convention collective de travail du 31 octobre 2013 (N°118398/CO/207000; AR 9 octobre 2014;

MB 7 janvier 2014), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans en 2013 et 2014, venue à échéance le 31 décembre 2014, est prorogée pour la durée de la présente CCT moyennant l'application de la nouvelle condition d'âge de 58 ans pour les employés moyennant 33 ans de carrière professionnelle, ayant un métier lourd ou 20 ans de travail de nuit tels que défini à l'article 3, § 1^{er} de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Cette convention est également conclue en exécution des dispositions de la CCT n° 112 du Conseil National du Travail.

Déclaration des parties signataires relatives aux "métiers lourds"

Article 11- Les partenaires sociaux s'engagent à formuler un avis au sein de la Commission Paritaire à l'occasion des prochaines discussions relatives à la prolongation de la carrière et de l'établissement de la liste des métiers lourds, avec une attention particulière pour les travailleurs en équipes.

Crédit-temps, emplois de fin de carrière et primes d'encouragement régionale

Article 12.- § 1^{er}. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, § 1, 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 employés 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 prévues dans le cadre du crédit-temps avec motif de maximum 36 mois sur la carrière.

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

§ 3. Pour la durée de la présente CCT, 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 employés 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 employés 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 employé 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 de l'entreprise 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.

§5. En application de la convention collective de travail n° 118 du Conseil National du Travail, pour la durée de la présente convention collective de travail, l'âge est portée à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les employés qui, en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de

1/5 et qui :

- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n°118 du Conseil National du Travail.

Article 13.- L'accord sectoriel conclu le 31 octobre 2013 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relatif au système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour la durée de la présente convention collective de travail.

Egalité des sexes et prime de fin d'année

Article 14.- Dans l'article 8 de la CCT du 12 juillet 2007 (n°84933/CO/207000 ; AR 20 février 2008 ; MB 9 septembre 2008) concernant la prime de fin d'année minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, les périodes d'absence suivantes sont assimilées de manière complémentaire à du travail effectif à partir de 2015 :

- 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 ;
- Les jours de suspension du contrat de travail en application des articles 77/1 jusqu'à 77/8 inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'à un maximum de 60 jours

Formation syndicale

Article 15.- L'article 7, premier alinéa, de la CCT concernant la formation syndicale, conclue le 1^{er} juillet 2011 (n° 105191/CO/207000 ; AR 1^{er} octobre 2012 ; MB 24 octobre 2012) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, est modifié comme suit :

“Une réserve financière est constituée avec effet au 1^{er} janvier 2015 ayant pour but le financement de la formation syndicale des représentants des employés de l'industrie chimique à concurrence d'un montant maximal de 165.000 EUR par année calendrier. Pour l'année 2016, il est prévu une allocation supplémentaire de 7.500 EUR aux organisations syndicales. A partir du 1^{er} janvier 2015, un montant égal est octroyé à la Fédération belge des industries chimiques ASBL (essenscia) afin de parfaire la formation des représentants des employeurs au dialogue social.”

Financement de l'avantage aux employés syndiqués

Article 16. L'article 7, deuxième alinéa, de la CCT concernant la formation syndicale, conclue le 1^{er} juillet 2011 (n° 105191/CO/207000 ; AR 1^{er} octobre 2012 ; MB 24 octobre 2012) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, est modifié comme suit :

“Cette réserve financière assure en outre la couverture d'une partie de la cotisation annuelle des syndiqués parmi les employés visés au § 1^{er} de l'article 1er de la présente CCT, à concurrence d'un montant de 3.000.000 EUR par an à partir du 1^{er} janvier 2015.

Fonds de Formation (Groupes à risques)

Article 17. – La cotisation patronale au Fonds de Formation s'élève à 0,20% de la masse des

appointements bruts des travailleurs liés à leur employeur par un contrat d'employé.

Dans les fonds totaux mentionnés ci-dessus, un montant égal à la cotisation de 0,05% sur les appointements bruts des employés 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.

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.

Délégation syndicale dans les entreprises qui occupent au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés

Article 18. – Un groupe de travail paritaire est constitué afin d'évaluer et si nécessaire d'adapter la procédure de désignation de la délégation syndicale dans les entreprises qui occupent au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés.

Groupes de travail paritaires

Article 19. – Pour la durée de la présente convention collective de travail, 2 groupes de travail paritaires communs (ouvriers et employés) sont constitués au sujet des thèmes suivants :

- 1) Concernant le large cadre de la gestion de carrière du début à la fin de la carrière
- 2) Concernant la simplification des conventions collectives de travail sectorielles ouvriers-employés sur base de l'inventaire réalisé de ces conventions collectives de travail subdivisées en 3 catégories :
 - A. Conventions collectives de travail sectorielles qui sont identiques pour ouvriers et employés barémisés
 - B. Conventions collectives de travail sectorielles qui ne sont pas identiques mais bien très similaires pour ouvriers et employés barémisés
 - C. Conventions collectives de travail sectorielles qui sont différentes pour ouvriers et employés barémisés

Concertation et paix sociale

Article 20. – Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres à l'industrie chimique, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs attentes réciproques pour les matières faisant partie de la présente convention collective de travail.

Elle 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.