

Nationaal Akkoord 2023-2024 voor bedienden PC 207	Accord National 2023-2024 employés CP 207
CAO gesloten op 29 juni 2023 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2023-2024	CCT conclue le 29 juin 2023 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2023-2024
Toepassingsgebied	Champ d'application
<b>ARTIKEL 1</b>	<b>ARTICLE 1<sup>er</sup></b>
<p>§ 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna "de werknemer(s)" genoemd. Met werknemer(s) wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p> <p>§ 2. Het toepassingsgebied van de artikelen 5, 8, 14, 16, 17, 18 en 19 van deze CAO wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.</p>	<p>§ 1<sup>er</sup>. La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés qu'ils occupent et dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire (ci-après dénommé(s) : « le(s) travailleurs »). Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.</p> <p>§ 2. Le champ d'application des articles 5, 8, 14, 16, 17, 18 et 19 de la présente CCT est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.</p>
<b>Minima</b>	<b>Minima</b>
<b>ARTIKEL 2</b>	<b>ARTICLE 2</b>
<p>§ 1. Vanaf 1 juli 2023 wordt het bruto minimum ervaringsmaandloon opgenomen in artikel 2 van de CAO betreffende het minimumbarema, gesloten op 2 december 2021 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 169687/CO/207, KB 19/06/2022, BS 22/11/2022), verhoogd met € 17,333 bruto.</p>	<p>§ 1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023, le salaire mensuel minimal lié à l'expérience repris dans l'article 2 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les travailleurs de l'industrie chimique (n° 169687/CO/207, AR 19/06/2022, MB 22/11/2022), sera augmenté de € 17,333 brut.</p>
<p>§2. Op 1 juli 2024 wordt het in §1 vermelde bruto minimum ervaringsmaandloon verhoogd met €17,333 bruto.</p>	<p>§2. Le 1<sup>er</sup> juillet 2024, le salaire mensuel minimal lié à l'expérience repris en §1<sup>er</sup> sera augmenté de € 17,333 brut.</p>
<p>§ 3. Deze bijzondere inspanning voor de verhoging van de bruto minimum ervaringsmaandlonen uit §1 en §2 kan niet richtinggevend zijn voor de onderhandelingen in de geconventioneerde ondernemingen.</p>	<p>§3. Cet effort exceptionnel en matière d'augmentation du salaire mensuel minimal lié à l'expérience mentionnée en §1<sup>er</sup> et 2 ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d'entreprises conventionnées.</p>
<b>Koopkrachtpremie in de niet-geconventioneerde ondernemingen</b>	<b>Prime de pouvoir d'achat dans les entreprises non conventionnées</b>
<b>ARTIKEL 3</b>	<b>ARTICLE 3</b>
<p>Een suppletieve koopkrachtpremie onder de vorm van een consumptiecheque wordt uiterlijk op 30 september 2023 toegekend in de ondernemingen</p>	<p>Une prime pouvoir d'achat supplétive est octroyée sous la forme d'un chèque de consommation au plus tard le 30 septembre</p>

die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2023-2024 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.	2023 dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2023-2024, 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.
De toekenning is beperkt tot de niet-geconventioneerde ondernemingen die hoge of uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd.	L'octroi est limité aux entreprises non-conventionnées qui ont réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé.
Bedrijven die hoge winst hebben gerealiseerd zijn de bedrijven waar het resultaat van de som van de codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 van de jaarrekening van het boekjaar 2022 positief is. Zij kennen een koopkrachtpremie toe van € 350, volgens onderstaande modaliteiten.	Les entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé sont les entreprises dont le résultat de la somme des codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 des comptes annuels de l'exercice financier 2022 est positif. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 350, selon les modalités ci-dessous.
Bedrijven die daarentegen uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd zijn bedrijven waar de code 9901 gedeeld door het balanstotaal (= ROA) minstens gelijk is aan het dubbele van het gemiddelde van de ROA van de laatste 6 jaar van de onderneming. Zij kennen een koopkrachtpremie toe van € 351, volgens onderstaande modaliteiten.	En revanche, les entreprises qui ont réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé sont les entreprises dont le code 9901 divisé par le total des actifs (= ROA) est au moins égal au double de la moyenne du ROA des 6 dernières années de l'entreprise. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 351, selon les modalités ci-dessous.
Beide bedragen zijn niet cumulatief.	Ces deux montants ne sont pas cumulables.
Voor de ondernemingen waar het boekjaar niet gelijk loopt met het kalenderjaar 2022, is het de jaarrekening dat afsluit in het kalenderjaar 2022.	Pour les entreprises dont l'exercice comptable ne correspond pas avec l'année civile 2022, il s'agit du compte annuel qui se clôture dans l'année civile 2022.
Ondernemingen die tijdens de periode 1/1/2023 tot en met 30/09/2023 het statuut hebben of hebben gehad van "onderneming in moeilijkheden" volgens de definitie in het kader van Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of van "een onderneming in Wet continuïteit ondernemingen", worden uitgesloten uit het toepassingsgebied en moeten geen koopkrachtpremie toekennen.	Les entreprises qui, pendant la période du 1/1/2023 au 30/09/2023 inclus, ont ou ont eu le statut « d'entreprise en difficulté » dans le cadre du Régime de chômage avec complément d'entreprise ou « d'entreprise en LCE », sont exclues du champ d'application et ne doivent pas accorder de prime pouvoir d'achat.
Deze definities van winst hebben geen enkele precedentswaarde en kennen enkel in deze specifieke situatie toepassing.	Ces définitions de bénéfice n'ont pas de valeur de précédent et ne s'appliquent qu'à cette situation particulière.
Bij de toekenning van deze koopkrachtpremie gelden de volgende betalingsmodaliteiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pro rata arbeidsregime in de referentieperiode die loopt van 1 juni 2022 tot 31 mei 2023;</li> <li>- In dienst zijn op 1 juni 2023;</li> </ul>	La prime pouvoir d'achat est octroyée moyennant les modalités de paiement suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au prorata du régime de travail pendant la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 31 mai 2023 ;</li> <li>- Être en service au 1<sup>er</sup> juin 2023 ;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pro rata effectieve prestaties en gelijkstellingen volgens de sectorale cao's eindejaarspremie over de referentieperiode;</li> <li>- Aanrekening van koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend in 2023 (enkel het eventuele saldo bijpassen).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au prorata des prestations effectives et des assimilations selon les CCT sectorielles sur la prime de fin d'année pendant la période de référence ;</li> <li>- Imputation des primes pouvoir d'achat sous la forme de chèques consommation déjà octroyées en 2023 (octroyer uniquement l'éventuel solde).</li> </ul>
Deze sectorale regeling is suppletief van aard, zijnde dat op ondernemingsniveau betere afspraken kunnen worden gemaakt.	Ce régime sectoriel est supplétif, c'est-à-dire que des accords plus favorables peuvent être conclus au niveau de l'entreprise.
<b>Bestaanszekerheid</b>	<b>Sécurité d'existence</b>
<b>ARTIKEL 4</b>	<b>ARTICLE 4</b>
§1. De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 23 november 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 169189/CO/207, KB 29/05/2022, BS 22/09/2022) bedraagt vanaf 1 juli 2023 € 12,50 per dag gedeeltelijke werkloosheid.	§1. L'indemnité complémentaire de chômage telle que prévue à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence, conclue le 23 novembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 169189/CO/207, AR 29/05/2022, MB 22/09/2022) s'élève à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 à € 12,50 par jour de chômage partiel.
§2. Op 1 juli 2024 wordt de in §1 vermelde aanvullende werkloosheidsuitkering verhoogd naar € 13,50 per dag gedeeltelijke werkloosheid.	§2. Le 1 <sup>er</sup> juillet 2024, l'indemnité complémentaire de chômage repris en §1 <sup>er</sup> sera augmenté de € 13,50 par jour de chômage partiel.
<b>Zwangerschap en borstvoedingsverlof</b>	<b>Travailleuses enceintes et congé d'allaitement</b>
<b>ARTIKEL 5</b>	<b>ARTICLE 5</b>
§1. De aanvullende uitkering zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 23 november 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 169189/CO/207, KB 29/05/2022, BS 22/09/2022) bedraagt vanaf 1 juli 2023 € 12,50 per niet gewerkte dag.	§1 <sup>er</sup> . L'indemnité complémentaire telle que prévue à l'article 3 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence, conclue le 23 novembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 169189/CO/207, AR 29/05/2022, MB 22/09/2022) s'élève à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 à € 12,50 par jour non-presté.
§2. Op 1 juli 2024 wordt de in §1 vermelde aanvullende uitkering verhoogd naar € 13,50 per niet gewerkte dag.	§2. Le 1 <sup>er</sup> juillet 2024, l'indemnité complémentaire repris en §1 <sup>er</sup> sera augmenté de € 13,50 par jour non-presté.
§3. Werkneemster die borstvoeding geven en verplicht worden verwijderd van het werk (profylactisch verlof) ontvangen een bestaanszekerheidsvergoeding bij een uitkering ZIV omwille van volledige werkverwijdering van € 12,50 per niet gewerkte dag (volledige schorsing), vanaf 1 juli 2023.	§3. Les travailleuses qui allaitent et qui sont obligatoirement écartées du travail (le congé prophylactique) recevront une indemnité complémentaire de sécurité d'existence à l'indemnité AMI en cas d'écartement complet de € 12,50 par jour non presté (suspension totale), à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2023.

§4. Op 1 juli 2024 wordt de in §3 vermelde aanvullende uitkering verhoogd naar € 13,50 per niet gewerkte dag.	§4. Le 1 <sup>er</sup> juillet 2024, l'indemnité complémentaire repris en §3 sera augmenté de € 13,50 par jour non-presté.
§5. De regelingen in dit artikel worden toegevoegd aan de bestaande CAO van 1 juli 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de zwangerschap en het moederschap (nr. 105183/CO/207, KB van 3/8/2012, BS 06/11/2012.	§5. Ces dispositions seront ajoutées à la CCT du 1 <sup>er</sup> juillet 2011, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la grossesse et à la maternité (n°105183/CO/207, AR 3/08/2012, MB 6/11/2012).
<b>Werkbaar werk</b>	<b>Travail faisable</b>
<b>ARTIKEL 6</b>	<b>ARTICLE 6</b>
Mits akkoord van het bedrijf om van een volcontinu regime, vaste nachtploeg of wisselende 3 ploegen 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:	Moyennant l'accord de l'entreprise de passer d'un régime en feu-continu, en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes 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 :
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 3 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 3 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;</li> <li>- Mits betrokken werknemer 20 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 5 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 5 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;</li> <li>- Mits betrokken werknemer 30 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 7 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 7 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- À condition que le travailleur ait 10 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 3 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 3 mois suivant maintien de 25% du prime d'équipe ;</li> <li>- À condition que le travailleur ait 20 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 5 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 5 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe ;</li> <li>- À condition que le travailleur ait 30 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ; pendant 7 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 7 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe.</li> </ul>

<p>Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.</p> <p>Dit artikel geldt voor onbepaalde duur.</p>	<p>Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.</p> <p>Cet article est conclu pour une durée indéterminée.</p>
<p><b>Anciënniteitsverlof en leeftijdsgdag</b></p>	<p><b>Congé d'ancienneté et jour lié à l'âge</b></p>
<p><b>ARTIKEL 7</b></p>	<p><b>ARTICLE 7</b></p>
<p>§1. Vanaf 1 januari 2024 wordt de regeling inzake anciënniteitsverlof, zoals bepaald in de artikel 2 van de CAO van 21 december 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot toekenning van anciënniteitsverlof (nr. 172490/CO/207, KB 16/10/2022, BS 15/03/2023) voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 uur bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gelijke of gunstigere regelingen terzake toepassen, als volgt bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na minstens 15 jaar anciënniteit in de onderneming ;</li> <li>• Een tweede dag anciënniteitsverlof wordt vervroegd toegekend na minstens 20 jaar anciënniteit in de onderneming (in plaats van de huidige 25 jaar);</li> <li>• Een derde dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na minstens 30 jaar anciënniteit in de onderneming (maximum 3 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar).</li> </ul>	<p>§1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le régime de congé d'ancienneté, comme prévu dans l'article 2 de la CCT du 21 décembre 2021, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à l'octroi de congé d'ancienneté (n° 172490/CO/207, AR 16/10/2022, MB 15/03/2023), pour les entreprises où la durée moyenne du travail s'élève à 38 heures sur base annuelle et pour autant que ces entreprises n'appliquent pas en la matière un régime équivalent ou plus favorable, est déterminé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 jour de congé d'ancienneté est accordé aux travailleurs comptant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</li> <li>• 2<sup>ème</sup> jour de congé d'ancienneté est accordé anticipativement aux travailleurs comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise (au lieu des 25 ans actuels) ;</li> <li>• 3<sup>ème</sup> jour de congé d'ancienneté est accordé aux travailleurs comptant au moins 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 3 jours de congé d'ancienneté par année civile).</li> </ul>
<p>§2. In dezelfde ondernemingen als bedoeld in §1 wordt vanaf 1 januari 2024 1 leeftijdsgdag ingevoerd voor werknemers die 60 jaar zijn en slechts aanspraak kunnen maken op 2 of minder anciënniteitsdagen (zonder dat hierdoor de som van leeftijd- en anciënniteitsdagen meer dan 3 kan zijn).</p> <p>Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk.</p> <p>Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden tot eind 2024.</p>	<p>§2. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et dans les mêmes entreprises visé au §1<sup>er</sup>, 1 jour de congé lié à l'âge est introduit pour les travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent prétendre qu'à 2 jours d'ancienneté ou moins (sans que la somme des jours liés à l'âge et d'ancienneté ne puisse dépasser 3).</p> <p>Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise sont possibles.</p> <p>Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusqu'à la fin de 2024.</p>

<b>Vorming</b>	<b>Formation</b>
<b>ARTIKEL 8</b>	<b>ARTICLE 8</b>
<p>In uitvoering van Hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 15 november 2022) wordt, voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten, een individueel opleidingsrecht ingevoerd van 4 dagen in 2023 en 5 dagen in 2024 voor een voltijdse werknemer.</p> <p>Het groeipad bestaat er in dat de dagen van het individuele opleidingsrecht stijgen van 4 dagen in 2023 naar 5 dagen vanaf 2024.</p> <p>Het kader voor de praktische uitvoering komt toe aan de ondernemingen. Zij worden hierin ondersteund door de sectorale opleidingsfondsen Co-Valent en de sectorale competentiecentra.</p> <p>De opleidingen die in aanmerking komen voor het bepalen van het aantal opleidingsdagen omvatten zowel formele als informele opleidingen en opleidingen m.b.t. het welzijnsbeleid. De overige modaliteiten van de arbeidsdeal zijn van toepassing.</p>	<p>En exécution du chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 15 novembre 2022) un droit individuel à la formation de 4 jours en 2023 et de 5 jours en 2024 est introduit pour un travailleur temps plein dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs exprimés en équivalents temps plein.</p> <p>La trajectoire de croissance implique que le nombre de jours du droit individuel à la formation augmente de 4 jours en 2023 à 5 jours à partir de 2024.</p> <p>Le cadre pour la mise en œuvre pratique de la réalisation de cette trajectoire incombe aux entreprises. Elles sont soutenues en cela par les fonds de formation sectoriels Co-Valent et les centres de compétence sectoriels.</p> <p>Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation comprennent les formations formelles et informelles et les formations liées à la politique de bien-être. Les autres modalités du Deal pour l'emploi s'appliquent.</p>
<b>Interim</b>	<b>Intérim</b>
<b>ARTIKEL 9</b>	<b>ARTICLE 9</b>
<p>Artikel 3 van CAO betreffende uitzendarbeid gesloten op 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (nr. 172491/CO/207, KB 14/10/2022, BS 15/03/2023) wordt aangepast als volgt:</p> <p>“In geval een uitzendkracht wordt aangeworven vanaf 1 juli 2023 met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens de volgende modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de anciënniteit als uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een maximum van 24 maanden voor alle voordelen op</li> </ul>	<p>L'article 3 de la CCT relative au travail intérimaire conclue le 21 décembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (nr° 172491/CO/207, AR 14/10/2022 , BS 15/03/2023) est adapté comme suit :</p> <p>« Au cas où un travailleur intérimaire est engagé par contrat de travail chez le même utilisateur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023, l'ancienneté constituée en tant que travailleur intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'ancienneté comme intérimaire est assimilée avec un maximum de 24 mois pour tous les avantages au niveau de</li> </ul>

<p>ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, met inbegrip van de integrale gelijkstelling voor alle aspecten van de sectorale CAO's. Dit geldt niet voor de eindejaarspremie en de 2e pijler.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 24 maanden.”</li> </ul> <p>Deze bepaling treedt in werking voor de aanwervingen vanaf 1 juli 2023.</p>	<p>l'entreprise pour lesquels il est tenu compte de l'ancienneté, y compris l'assimilation intégrale pour tous les aspects des CCT sectorielles. Cette disposition ne s'applique pas à la prime de fin d'année et au deuxième pilier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o par bloc de 20 jours de prestations effectives chez le même utilisateur, le travailleur a droit à 1 mois d'ancienneté avec un maximum de 24 mois. »</li> </ul> <p>Cette disposition entre en vigueur pour les embauches à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.</p>
<p><b>Mobiliteit</b></p>	<p><b>Mobilité</b></p>
<p><b>ARTIKEL 10</b></p>	<p><b>ARTICLE 10</b></p>
<p>Voor het gemeenschappelijk openbaar treinvervoer wordt de werkgeverstussenkomst, zoals vastgesteld in artikel 3, §1 van de CAO van 17/01/2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (nr. 178046/CO/207, KB 7/06/2023), vanaf 1 februari 2024 verhoogd tot 80% van de reële prijs van de treinkaarten in functie van de afstand. Deze tabel wordt jaarlijks op 1 februari aangepast aan de nieuwe tarieven van de NMBS (bijlage bij bovengenoemde sectorale CAO).</p> <p>Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om, zolang deze regeling geldig is, zonder bijkomende kosten een derdebetalersregeling met de NMBS te sluiten, waarbij de overige 20 pct. door de overheid ten laste worden genomen zodat de werknemer kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer via NMBS.</p>	<p>Pour les transports en commun publics par chemin de fer, prévu à l'article 3, § 1<sup>er</sup> de la CCT du 17/01/2023 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° 178046/CO/207, AR 7/06/2023), à partir du 1<sup>er</sup> février 2024, l'intervention de l'employeur sera portée à 80 % du prix réel des cartes de train en fonction de la distance. Ce tableau est adapté annuellement au 1<sup>er</sup> février aux nouveaux tarifs de la SNCB (annexe à la CCT sectorielle sur le transport).</p> <p>Il est recommandé aux entreprises, tant que ce régime est en vigueur, de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant prévoyant la prise en charge des 20 % restants par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport pour ses déplacements domicile-lieu de travail via la SNCB.</p>
<p><b>ARIKEL 11</b></p>	<p><b>ARTICLE 11</b></p>
<p>In aanvulling op de tussenkomst in de kostprijs van een treinabonnement, zoals bepaald in artikel 10 van de CAO van 17/01/2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (nr. 178046/CO/207, KB 7/06/2023), zal de werkgever vanaf 1 juli 2023, bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van € 25 per maand</p>	<p>Outre l'intervention dans le coût de l'abonnement de train, l'employeur intervient, comme prévu dans l'article 10 de la CCT du 17/01/2023 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° 178046/CO/207, AR 7/06/2023), à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023, dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de</p>

(werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule, zonder de reële kostprijs te overstijgen.	la SNCB à raison de € 25 par mois (coût employeur), sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement, sans dépasser le coût réel.
<b>Eindejaarspremie</b>	<b>Prime de fin d'année</b>
<b>ARTIKEL 12</b>	<b>ARTICLE 12</b>
Artikel 8 (gelijkstellingen) van de CAO betreffende de minimum eindejaarspremie gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. <del>141367</del> 141367/CO/207, KB 15/04/2018, BS 3/05/2018) wordt aangevuld als volgt: "- de periode gedekt door de sectorale bestaanszekerheidsregeling in geval van verplichte werkverwijdering in geval van zwangerschap en borstvoedingsverlof".	L' article 8 (assimilations) de la CCT du 20 juin 2017, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la prime de fin d'année minimale (n° <del>141367</del> 141367/CO/207, KB 15/04/2018, MB 3/05/2018) est complétée comme suit : « - la période couverte par le régime sectoriel de sécurité d'existence pendant l'écartement obligatoire en cas de grossesse et de congé d'allaitement."
<b>Aanvullende vergoeding bij 1/5-landingsbanen</b>	<b>Indemnité complémentaire emplois de fin de carrière 1/5</b>
<b>ARTIKEL 13</b>	<b>ARTICLE 13</b>
Vanaf 1 juli 2023, ontvangt de werknemer die een 1/5-landingsbaan geniet met RVA-uitkeringen een maandelijkse aanvullende vergoeding van € 40 ten laste van de werkgever (werkgeverskost all-in), indien de werknemer aan volgende voorwaarden voldoet: - de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt; - minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.  Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden tot eind 2024.  Dit is een suppletieve regeling, gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2023, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5ème avec allocations de l'ONEM, recevra une indemnité complémentaire mensuelle de € 40 (coût employeur all-in) à charge de l'employeur, si le travailleur répond aux conditions suivantes : - avoir atteint l'âge de 60 ans ; - avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.  Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusque fin 2024.  Il s'agit d'un régime supplétif, des dispositions plus favorables au sein des entreprises restent inchangées.
<b>Energietransitie</b>	<b>Transition énergétique</b>
<b>ARTIKEL 14</b>	<b>ARTICLE 14</b>
Beide partijen verbinden er zich toe, via het paritaire comité, studies met betrekking tot de energietransitie uit te wisselen om elkaar te informeren en een volwaardige dialoog over de sociale en economische gevolgen ter zake te voeren/stofferen. Indien nodig worden experts uitgenodigd.	Les deux parties s'engagent, au sein de la commission paritaire, à partager les études sur la transition énergétique afin de s'informer mutuellement et d'alimenter un véritable dialogue concernant les aspects socio-économiques sur le sujet. Si nécessaire, des experts seront invités.



Sectorale aanbeveling dat de ondernemingen die bezig zijn met duurzame transitie hierover ook hun OR informeren.	Recommandation sectorielle que les entreprises impliquées dans une transition durable en informent également leur CE.
Beide punten zullen het onderwerp uitmaken van een sectorale cao van bepaalde duur.	Ces deux points feront l'objet d'une CCT sectorielle à durée déterminée.
<b>Sociaal fonds bedienden</b>	<b>Fonds social employés</b>
<b>ARTIKEL 15</b>	<b>ARTICLE 15</b>
De bestaande vormingsdotaties van het sociaal fonds uit artikel 7, tweede lid van de CAO van 22 oktober 2019 betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 155881/CO/207, KB 6/09/2020, BS 24/09/2020) worden aangepast naar € 300k.	Les dotations de formation actuelles du fonds social, prévues à l'article 7, deuxième alinéa de la CCT conclue le 22 octobre 2019 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la formation syndicale (n° 155881/CO/207, AR 6/09/2020, MB 24/09/2020) sont portées à € 300k.
Deze bepaling treedt in werking vanaf 1 januari 2024.	Cette disposition entre en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2024.
<b>Leden van de ondernemingsraad met statuut kaderlid</b>	<b>Membres du conseil d'entreprise ayant le statut de cadres</b>
<b>ARTIKEL 16</b>	<b>ARTICLE 16</b>
In die ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat en waarbinnen bepaalde effectieve of plaatsvervangende leden een statuut van kaderlid hebben in toepassing van de procedure betreffende de sociale verkiezingen, krijgen deze de bevoegdheid om, op uitdrukkelijke vraag van een kaderlid, hem een individuele begeleiding te geven.	Dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise et où, au sein de celui-ci, certains membres effectifs ou suppléants ont un statut de cadre en vertu de la procédure relative aux élections sociales, ceux-ci reçoivent la compétence, à la demande expresse d'un cadre, de lui donner un accompagnement individuel.
Deze bevoegdheid wordt ingevoerd in een sectorale cao voor onbepaalde duur.	Cette compétence est introduite dans une cct sectorielle à durée indéterminée.
<b>Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage</b>	<b>Régime de chômage avec complément d'entreprise</b>
<b>ARTIKEL 17</b>	<b>ARTICLE 17</b>
In uitvoering van het Nationaal akkoord voor de periode 2021-2022 worden alle stelsels van SWT, alsook de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid, verlengd conform de desbetreffende NAR-CAO's.	En exécution de l'Accord national pour la période 2021-2022, les régimes de RCC, ainsi que la dispense de disponibilité adaptée sont prolongés, conformément aux CCT du CNT concernées.
Het gaat om volgende stelsels: <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAO SWT 60/35 (zwaar beroep);</li> <li>- CAO SWT 60/40;</li> <li>- CAO SWT 60/33/20 (zwaar beroep, nacht) (incl. bijkomende sectorale voorwaarden: toetredings-CAO of -akte, 5 jaar</li> </ul>	Il s'agit des régimes suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCT RCC 60/35 (métier lourd) ;</li> <li>- CCT RCC 60/40 ;</li> <li>- CCT RCC 60/33/20 (métier lourd, nuit) (y compris les conditions complémentaires sectorielles : CCT ou acte d'adhésion, 5</li> </ul>

<p>ancienniteit in de onderneming (optrekken tot max. 20 jaar));</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAO SWT medisch 58/35;</li> <li>- Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid.</li> </ul> <p>Deze stelsels worden automatisch verlengd van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.</p>	<p>ans d'ancienneté dans l'entreprise (augmentation jusque max. 20 ans) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCT RCC problèmes médicaux 58/35 ;</li> <li>- Dispense de disponibilité adaptée.</li> </ul> <p>Ces régimes seront automatiquement prolongés, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.</p>
<p><b>Leeftijd uitkeringen landingsbanen</b></p>	<p><b>Âge allocations emplois de fin de carrière</b></p>
<p><b>ARTIKEL 18</b></p>	<p><b>ARTICLE 18</b></p>
<p>In uitvoering van het Nationaal akkoord voor de periode 2021-2022 wordt het recht op uitkeringen in de bijzondere stelsels vanaf 55 jaar (4/5<sup>de</sup> en 1/2<sup>de</sup>) in geval van landingsbanen verlengd tot 30/06/2025.</p> <p>Deze stelsels worden automatisch verlengd van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.</p>	<p>En exécution de l'Accord national pour la période 2021-2022, le droit aux allocations dans les régimes spécifiques des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans (4/5<sup>ème</sup> et 1/2) est prolongé jusqu'au 30/06/2025.</p> <p>Ces régimes seront automatiquement prolongés, dès juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.</p>
<p><b>Tijdskrediet</b></p>	<p><b>Crédit-temps</b></p>
<p><b>ARTIKEL 19</b></p>	<p><b>ARTICLE 19</b></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 ancienniteit 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"> <li>o 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c° en artikel 4, §2)</li> <li>o 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §1, d°).</li> </ul> <p>§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 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.</p>	<p>§ 1<sup>er</sup>. Conformément l'article 4, §1er, 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"> <li>o 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1<sup>er</sup>, a° jusqu'au c° et article 4, §2),</li> <li>o 36 mois pour le motif formation (article 4, §1<sup>er</sup>, d°).</li> </ul> <p>§ 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</p>

<p>§ 3. 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 in de onderneming.</p> <p>Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.</p> <p>Dit artikel wordt gesloten voor een bepaalde duur van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.</p>	<p>1/5ème pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes. § 3. 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 au sein de l'entreprise.</p> <p>Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.</p> <p>Cet article est conclu pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.</p>
<p><b>Regionale aanmoedigingspremies</b></p>	<p><b>Primes d'encouragement régionales</b></p>
<p><b>ARTIKEL 20</b></p>	<p><b>ARTICLE 20</b></p>
<p>Het stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor een bepaalde duur van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.</p>	<p>Le système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.</p>
<p><b>Overleg en sociale vrede</b></p>	<p><b>Concertation et paix sociale</b></p>
<p><b>ARTIKEL 21</b></p>	<p><b>ARTICLE 21</b></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>Cette convention collective de travail est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit.</p>
<p><b>Duurtijd</b></p>	<p><b>Durée</b></p>
<p><b>ARTIKEL 22</b></p>	<p><b>ARTICLE 22</b></p>
<p>Deze cao is gesloten voor een duur van 2 jaar, gaande van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, tenzij anders bepaald in het desbetreffende artikel.</p>	<p>La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus, sauf disposition contraire dans l'article même.</p>