

<p align="center"><b>Nationaal Akkoord 2021-2022 voor bedienden PC 207</b></p>	<p align="center"><b>Accord National 2021-2022 employés CP 207</b></p>
<p><b>CAO gesloten op 16 november 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022</b></p>	<p><b>CCT conclue le 16 novembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour employés de de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2021-2022</b></p>
<p><b>Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>Champ d'application</b></p>
<p><b>ARTIKEL 1</b></p> <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, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 20 en 22 van deze CAO wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.</p> <p>§ 3. Het toepassingsgebied van artikel 17 van deze CAO is uitsluitend van toepassing op de werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordiger.</p>	<p><b>ARTICLE 1<sup>er</sup></b></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, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 20 et 22 de la présente CCT est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.</p> <p>§ 3. Le champ d'application de l'article 17 de la présente CCT est uniquement d'application aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de représentant de commerce.</p>
<p><b>Minima</b></p>	<p><b>Minima</b></p>
<p><b>ARTIKEL 2</b></p> <p>§ 1. Vanaf 1 december 2021 wordt het bruto minimum ervaringsmaandloon opgenomen in de CAO betreffende het minimumbarema, gesloten op 19 november 2019 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 156741/CO/207), verhoogd met € 17,333 bruto.</p>	<p><b>ARTICLE 2</b></p> <p>§ 1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le salaire mensuel minimal lié à l'expérience repris dans la convention collective de travail du 19 novembre 2019 relative au barème minimum et aux appointements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les travailleurs de l'industrie chimique (n° 156741/CO/207), sera augmenté de € 17,333 brut.</p>
<p>§2. Op 1 april 2022 wordt het in §1 vermelde bruto minimum ervaringsmaandloon verhoogd met</p>	<p>§2. Le 1<sup>er</sup> avril 2022, le salaire mensuel minimal lié à l'expérience repris en §1<sup>er</sup> sera augmenté de</p>

<p>€17,333 bruto.</p>	<p>€ 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>
<p><b>Niet-geconventioneerde ondernemingen</b></p>	<p><b>Entreprises non conventionnées</b></p>
<p><b>ARTIKEL 3</b></p> <p>§ 1. De bruto maandwedde en de ploegenpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen, op 31 december 2021, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, zullen verhoogd worden met 0,4% bruto op 1 januari 2022. Voor de bruto maandwedde gebeurt dit steeds met een minimum van € 17,33 bruto / maand.</p> <p>Deze verhogingen gebeuren evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van de bruto maandwedde en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (nr. 120815/CO/207), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index en de toepassing van de sectorbarema's overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het minimumbarema, gesloten op 19 november 2019 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 156741/CO/207) of ondernemingsbarema's, die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>De hierboven vermelde verhoging met 0,4%, met een minimum van € 17,33 bruto / maand gebeurt eveneens na verrekening van eventuele verhogingen van het maandloon van de werknemers ten gevolge van de verhogingen van de</p>	<p><b>ARTICLE 3</b></p> <p>§ 1<sup>er</sup>. L'appointement mensuel et les primes d'équipes pour autant qu'elles soient exprimées en montants forfaitaires, en vigueur au 31 décembre 2021, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2021-2022, par une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail, sont augmentés de 0,4% brut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour l'appointement mensuel : avec un minimum de € 17,33 brut / mois.</p> <p>Ces augmentations seront toutefois imputées et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations de l'appointement mensuel et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 18 février 2014 (n°120815/CO/207), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à la liaison des rémunérations à l'index et à l'application des barèmes sectoriels selon la CCT du 19 novembre 2019 relative au barème minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 156741/CO/207) ou des barèmes d'entreprise, octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.</p> <p>Sur l'augmentation de 0,4%, avec un minimum de € 17,33 brut /mois mentionnée ci-dessus, seront également imputées, les éventuelles augmentations du salaire mensuel des travailleurs suite aux augmentations minima</p>

<p>sectorale minima zoals voorzien in artikel 2 van deze cao.</p>	<p>sectoriels prévues à l'article 2 de la présente CCT.</p>
<p>§2. Dit artikel met betrekking tot de inspanning voor de niet-geconventioneerde ondernemingen kan in geen enkel geval als voorbeeld of precedent gebruikt worden voor de onderhandelingen bij de geconventioneerde ondernemingen.</p>	<p>§ 2. Cet article relatif à l'effort pour les entreprises non-conventionnées ne peut en aucun cas être utilisé comme exemple ou précédent pour les négociations dans les entreprises conventionnées.</p>
<p><b>Paritaire commentaar bij artikel 3 Nationaal Akkoord 2021-2022 voor de bedienden</b></p> <p>De verhogingen waarvan sprake in artikel 3 van dit akkoord gebeuren individueel en zijn recurrent uiterlijk op 1 januari 2022.</p>	<p><b>Commentaire paritaire à l'article 3 de l'Accord National 2021-2022 pour les employés</b></p> <p>Les augmentations de l'article 3 de cet accord sont individuelles et récurrentes au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022.</p>
<p><b>Waarderingspremie</b></p>	<p><b>Prime de reconnaissance</b></p>
<p><b>ARTIKEL 4</b></p> <p>Een waarderingspremie onder de vorm van een coronapremie van € 200 netto (consumptiecheque) wordt uiterlijk op 31 december 2021 toegekend in de ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 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.</p> <p>Hierbij gelden de volgende betalingsmodaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pro rata arbeidsregime in de referteperiode = het jaar 2021;</li> <li>- In dienst zijn op 1 november 2021;</li> <li>- Pro rata effectieve prestaties en gelijkstellingen volgens de sectorale CAO van 20 juni 2017 betreffende de eindejaarspremie (nr. 141367/CO/207) over de referteperiode;</li> <li>- Aanrekening van premies die reeds expliciet toegekend werden in het kader van corona in 2021 (enkel het eventuele saldo bijpassen).</li> </ul>	<p><b>ARTICLE 4</b></p> <p>Une prime de reconnaissance est octroyée sous la forme d'une prime corona de € 200 nets (chèque de consommation) au plus tard le 31 décembre 2021 dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2021-2022, 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.</p> <p>À cet effet, les modalités suivantes sont d'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au prorata du régime de travail pendant la période de référence = l'année 2021 ;</li> <li>- Être en service le 1<sup>er</sup> novembre 2021;</li> <li>- Au prorata des prestations effectives et des assimilations selon la CCT sectorielle du 20 juin 2017 relative à la prime de fin d'année (n° 141367/CO/207) pendant la période de référence ;</li> <li>- Imputation des primes déjà explicitement attribuées dans le cadre du corona en 2021 (octroyer uniquement l'éventuel solde).</li> </ul>

Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag	Régime de chômage avec complément d'entreprise
<p><b>ARTIKEL 5</b></p> <p>§1. In toepassing van de CAO's nr. 143, 150, 151 en 152 van de Nationale Arbeidsraad, worden volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar met minstens 40 jaar beroepsloopbaan;</li> <li>- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar mits 35 jaar beroepsloopbaan voor werknemers met een zwaar beroep;</li> <li>- Stelsel van werkloosheid vanaf 60 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep. Dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is alleen maar van toepassing op de ondernemingen die hiermee op hun niveau instemmen, hetzij onder de vorm van een CAO hetzij onder de vorm van een toetredingsakte tot deze sectorale CAO;</li> <li>- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsloopbaan.</li> </ul> <p>§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2022 tot 30 juni 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1° ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;</li> <li>2° de leeftijd van 60 jaar of ouder (58 jaar medisch SWT) bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;</li> <li>3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, §1 (= 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende), §3 en §6 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende); §7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag</li> </ol>	<p><b>ARTICLE 5</b></p> <p>§1<sup>er</sup>. En application des CCT n° 143, 150, 151 et 152 du Conseil National du Travail, les régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes sont introduits du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 30 juin 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant une carrière de 40 années ;</li> <li>- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd ;</li> <li>- Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs ayant un métier lourd. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise ne s'applique qu'aux entreprises qui en conviennent à leur niveau, par adhésion à la présente CCT sectorielle, soit sous la forme d'une CCT, soit sous la forme d'un acte d'adhésion ;</li> <li>- Régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière.</li> </ul> <p>§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 30 juin 2023 :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1° sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre ;</li> <li>2° atteignent l'âge de 60 ans ou plus (58 pour le RCC médical), au plus tard au 30 juin 2023 et à la fin de leur contrat de travail ;</li> <li>3° satisfont aux conditions de carrière professionnelle, conformément à l'article 3, §1<sup>er</sup> (= 33 ans de carrière professionnelle), §3 et §6 (= 35 ans de carrière professionnelle),</li> </ol>

<p>bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst; 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.</p> <p>De stelsels van SWT zoals voorzien in dit artikel zullen na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.</p>	<p>§7 (= 40 ans de carrière professionnelle) de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et plus particulièrement l'arrêté royal du 3 mai 2007 régissant le régime de chômage avec complément d'entreprise ; 4° satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.</p> <p>Les régimes de RCC prévus dans cet article seront automatiquement prolongés par le secteur après 30 juin 2023, 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>Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid</b></p>	<p><b>Dispense disponibilité adaptée</b></p>
<p><b>ARTIKEL 6</b></p> <p>Sectorale toetreding tot CAO nr.153 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 1 januari 2022 tot 31 december 2022 en tot CAO nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024.</p> <p>De vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid zoals voorzien in dit artikel zal na 31 december 2024 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.</p>	<p><b>ARTICLE 6</b></p> <p>Adhésion sectorielle à la CCT 153, du Conseil National du Travail pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 et à la CCT 155 du Conseil National du Travail pour la période ayant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024.</p> <p>La dispense disponibilité adaptée prévue dans cet article sera automatiquement prolongée par le secteur après 31 décembre 2024, 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>Tijdskrediet met motief</b></p>	<p><b>Crédit temps avec motif</b></p>
<p><b>ARTIKEL 7</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 anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c° en artikel 4, §2)</li> <li>- 36 maanden voor het motief opleiding</li> </ul>	<p><b>ARTICLE 7</b></p> <p>§1<sup>er</sup>. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, §1<sup>er</sup>, 3° de la CCT n° 103 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>- 51 mois pour les motifs de soins</li> </ul>

<p>(artikel 4, §1, d°).</p> <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 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.</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 geproportioneerd 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 januari 2022 tot 30 juni 2023.</p>	<p>(article 4, §1<sup>er</sup>, a° jusqu'au c° et article 4, §2),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 1/5<sup>ème</sup> pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.</p> <p>§ 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> janvier 2022 jusqu'au 30 juin 2023.</p>
<p><b>Landingsbanen zonder uitkeringen</b></p>	<p><b>Emplois de fin de carrière sans allocations</b></p>
<p><b>ARTIKEL 8</b></p> <p>§1. Overeenkomstig artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 wordt voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, in afwijking van artikel 8, §1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.</p>	<p><b>ARTICLE 8</b></p> <p>§1<sup>e</sup>. Conformément l'article 8, §3 de la CCT n° 103, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, §1<sup>er</sup>, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.</p>

<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 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.</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 onbepaalde duur vanaf 1 januari 2022.</p>	<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 1/5<sup>ème</sup> pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.</p> <p>§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>Le présent article est conclu pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2022.</p>
<p><b>Landingsbanen met uitkeringen</b></p>	<p><b>Emplois de fin de carrière avec allocations</b></p>
<p><b>ARTIKEL 9</b></p> <p>§1 Sectorale toetreding tot CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 1 januari 2022 tot 31 december 2022 en tot CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 waardoor de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, gebracht wordt op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;</li> <li>• 55 jaar gebracht voor de werknemers die in</li> </ul>	<p><b>ARTICLE 9</b></p> <p>§1<sup>er</sup>. Adhésion sectorielle à la CCT n° 156 du Conseil National du Travail pour la période allant du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 et à la CCT n° 157 du Conseil National du Travail pour la période allant du 1er janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 ce qui porte l'âge relatif à l'accès de droit aux allocations d'interruption :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103, ont réduit leur prestations à mi-temps ;</li> <li>• à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux</li> </ul>

<p>toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde</p> <p>en die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 en 157 van de Nationale Arbeidsraad.</li> </ul> <p>Het recht op uitkeringen bij landingsbaan zal na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.</p> <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 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.</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 bedrijfstoeslag 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</p>	<p>allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103, ont réduit leur prestations d'un cinquième</p> <p>et qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• 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°156 et 157 du Conseil National du Travail.</li> </ul> <p>Le droit aux allocations pour les emplois de fin de carrière sera automatiquement prolongés par le secteur après 30 juin 2023, 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>§2. Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément aux articles 6 et 9 de la CCT n°103 du Conseil National du Travail précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5<sup>ème</sup> pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.</p> <p>§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</p>
---	--



<p>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>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><b>Regionale aanmoedigingspremies</b></p>	<p><b>Primes d'encouragement régionales</b></p>
<p><b>ARTIKEL 10</b></p> <p>Het stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor een bepaalde duur van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.</p>	<p><b>ARTICLE 10</b></p> <p>Le système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023.</p>
<p><b>Werkbaar werk</b></p>	<p><b>Travail faisable</b></p>
<p><b>ARTIKEL 11</b></p> <p>Mits akkoord van het bedrijf om van een volcontinu regime of een vaste nachtploeg naar een dagfunctie te gaan en vanaf de leeftijd van 55 jaar, met dien verstaande dat dit, indien mogelijk, kan vallen onder het stelsel van zachte landingsbanen vanaf de leeftijd van 58 jaar zoals ingevoerd door het koninklijk besluit van 9 januari 2018, wordt voorzien in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie, en dit volgens onderstaande modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 2 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 2 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 4 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 4 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;</li> </ul>	<p><b>ARTICLE 11</b></p> <p>Moyennant l'accord de l'entreprise de passer d'un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe à un travail de jour et à partir de 55 ans, étant entendu que si possible cela s'inscrit dans le système des fins de carrières douces, 'à partir de 58 ans, comme introduit par l'arrêté royal du 9 janvier 2018, un maintien temporaire et partiel des primes d'équipes est prévu, compte tenu des modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 2 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 2 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 4 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 4 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 6 mois maintien de</li> </ul>

<p>gedurende 6 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 6 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie.</p> <p>Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.</p>	<p>50% du prime d'équipe, et les 6 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe.</p> <p>Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.</p>
<p><b>Gezondheidstoezicht</b></p>	<p><b>Surveillance de la santé</b></p>
<p><b>ARTIKEL 12</b></p> <p>§1. Gezondheidstoezicht na tewerkstelling:</p> <p>De ex-werkgever neemt de nodige maatregelen opdat werknemers die bij de werkgever gedurende de 5 jaar voorafgaand aan het einde van hun loopbaan onderworpen zijn aan het verplichte periodiek gezondheidstoezicht voor risicofuncties in verband met activiteiten met fysieke, chemische of biologische agentia, na het einde van hun loopbaan bij de werkgever kunnen blijven genieten van een toezicht op hun gezondheidstoestand bij de arbeidsgeneeskundige dienst.</p> <p>Dit toezicht is volledig vrijblijvend in hoofde van de ex-werknemer. De ex-werknemer heeft het recht om jaarlijks een afspraak te maken bij de arbeidsgeneeskundige dienst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij SWT: gedurende de duurtijd van SWT en tot 5 jaar na het pensioen</li> <li>• Bij pensioen: tot 5 jaar na het pensioen,</li> <li>• Tot 5 jaar na het ontslag bij andere ontslagen met uitzondering van ontslag om dringende reden.</li> </ul> <p>De werknemer wordt van deze mogelijkheid op de hoogte gebracht tijdens het exitgesprek bij het einde van de loopbaan (zie §2).</p> <p>Dit onderzoek zal hetzelfde zijn als het periodiek onderzoek tijdens de loopbaan.</p> <p>De kosten van het onderzoek vallen ten laste van de ex-werkgever.</p>	<p><b>ARTICLE 12</b></p> <p>§1<sup>er</sup> Surveillance de la santé post-occupation :</p> <p>L'ex-employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui, au cours des cinq années précédant la fin de leur carrière chez l'employeur, ont fait l'objet d'une surveillance de santé périodique obligatoire pour les fonctions à risques liées à des activités impliquant des agents physiques, chimiques ou biologiques, puissent continuer à bénéficier d'une surveillance de leur état de santé par les services de médecine du travail après la fin de leur carrière chez l'employeur.</p> <p>Cette surveillance est laissée à la discrétion de l'ex-travailleur. L'ex-travailleur a le droit de prendre un rendez-vous annuel avec les services de la médecine du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de RCC : pendant la durée du RCC et jusqu'à 5 ans après la pension</li> <li>• En cas de pension : jusqu'à 5 ans après la pension</li> <li>• Jusqu'à 5 ans après le licenciement en cas d'autres licenciements, à l'exception de licenciement pour motif grave.</li> </ul> <p>Le travailleur est informé de cette possibilité lors de l'entretien de fin de carrière (voir §2).</p> <p>Cet examen sera identique à l'examen périodique pendant la carrière.</p> <p>Les frais relatifs à cet examen sont à charge de l'ex-employeur.</p>

<p>De arbeidsgeneeskundige dienst maakt de resultaten van het onderzoek over aan de huisarts van de ex-werknemer (met diens toestemming) zodat deze in zijn globaal medisch dossier terecht kunnen komen.</p> <p>§2. Een gesprek met de arbeidsgeneesheer wordt aangeboden bij vertrek uit de onderneming waarbij op vraag van de werknemer de huisarts betrokken kan worden om de actieve overdracht van het medisch dossier te bevorderen en waarbij uitleg wordt gegeven over het hierboven vermelde gezondheidstoezicht na de tewerkstelling.</p> <p>§3. Bij overstap van een functie waarop verplicht periodiek gezondheidstoezicht waarvan hierboven sprake van toepassing is naar een functie waarop dit toezicht niet van toepassing is en mits akkoord van de betrokken werknemer wordt het gezondheidstoezicht verder toegepast en dit gedurende maximum 5 jaar.</p> <p>§4. Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever, die gedurende minstens 5 jaar onderworpen waren aan een verplicht periodiek gezondheidstoezicht en die vanaf 1 januari 2022 de onderneming verlaten of overstappen naar een functie zonder verplicht periodiek medisch toezicht.</p>	<p>Le service de la médecine du travail transmet les résultats de l'examen au médecin généraliste de l'ex-travailleur (avec son accord) afin qu'ils soient inclus dans son dossier médical global.</p> <p>§2. Un entretien avec le médecin du travail lors du départ de l'entreprise est proposé, dans lequel, à la demande du travailleur, le médecin généraliste peut être impliqué afin de favoriser le transfert actif du dossier médical et dans lequel les parties sont informées de la surveillance post-occupation susmentionnée.</p> <p>§3. Lors du passage d'une fonction soumise à la surveillance de santé périodique obligatoire susmentionnée à une fonction qui n'y est pas soumise et moyennant l'accord du travailleur, la surveillance de santé est poursuivie et ce durant maximum 5 ans.</p> <p>§4. Ces dispositions sont d'application aux travailleurs qui ont au moins 5 ans d'ancienneté chez l'employeur, qui ont fait l'objet d'une surveillance de santé périodique obligatoire au cours des 5 années et qui quittent l'entreprise ou accèdent à une fonction sans surveillance de santé périodique obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.</p>
<p><b>Vorming</b></p>	<p><b>Formation</b></p>
<p><b>ARTIKEL 13</b></p> <p>§1 In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door de sectorale opleidingsinspanning van gemiddeld 5 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.</p> <p>Vanaf 1 januari 2022 wordt er aan de werknemers een individueel opleidingsrecht toegekend onder de</p>	<p><b>ARTICLE 13</b></p> <p>§1<sup>er</sup>En exécution de l'article 12 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable (MB 15 mars 2017), l'objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation par an par équivalent temps plein est concrétisé par un effort de formation d'une moyenne de 5 jours par an par équivalent temps plein, auquel toutes les entreprises doivent contribuer.</p> <p>À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, un droit individuel de formation est accordé aux travailleurs selon les conditions suivantes :</p>

<p>volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemiddeld 1 dag vorming per jaar voor voltijdse werknemers over een periode van 5 jaar;</li> <li>• Mits 6 maanden effectieve prestaties per kalenderjaar.</li> </ul> <p>De verdere concretisering van het groeipad zal gebeuren in samenwerking met de paritaire vormingsfondsen Co-valent.</p> <p>§2. Binnen het open aanbod van Co-valent zal de mogelijkheid worden onderzocht naar opleidingen rond de effecten van digitalisering.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En moyenne 1 jour de formation par an, pour les travailleurs à temps plein, sur une période de 5 ans ;</li> <li>• Moyennant 6 mois de prestations effectives par année calendrier.</li> </ul> <p>La concrétisation ultérieure de la trajectoire de croissance se fera en collaboration avec les fonds de formation Co-valent.</p> <p>§2. Dans le cadre de l'offre ouverte de Co-valent, la possibilité d'organiser des formations sur les effets de la digitalisation sera étudiée.</p>
<p><b>Financiering vormingsfondsen voor onbepaalde duur</b></p>	<p><b>Financement fonds de formation à durée indéterminée</b></p>
<p><b>ARTIKEL 14</b></p> <p>De financiering voor de fondsen van vorming a rato van 0,20% op de brutolonen van de werknemers, zoals vastgesteld in de cao van 17 september 2019 (nr. 154442/CO/207) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid tot vaststelling van een werkgeversbijdrage aan het Fonds voor de bevordering van de vormings- en tewerkstellingsinitiatieven van risicogroepen en bedienden in de scheikundige nijverheid wordt in 3 stappen verhoogd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor de periode 2021-2022: 0,22%;</li> <li>- Vanaf 1 januari 2023: 0,24%;</li> <li>- Vanaf 1 januari 2024: 0,25% - recurrent.</li> </ul> <p>Deze financiering wordt ingevoerd via cao van onbepaalde duur.</p> <p>Daarnaast wordt een bijdrage ingevoerd voor bedrijven met RSZ-kengetal 187. Deze bijdrage wordt vastgesteld als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor de periode 2021-2022: 0,02%</li> <li>- Vanaf 1 januari 2023: 0,04%</li> <li>- Vanaf 1 januari 2024: 0,05% - recurrent</li> </ul> <p>Deze bijdrage wordt ingevoerd via cao van onbepaalde duur.</p>	<p><b>ARTICLE 14</b></p> <p>Le financement des fonds de formation à hauteur de 0,20% des salaires bruts des travailleurs, comme prévu par la CCT du 17 septembre 2019 (n° 154442/CO/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique fixant une cotisation patronale au Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés dans l'industrie chimique est augmenté en trois étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la période 2021-2022 : 0,22% ;</li> <li>- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 0,24% ;</li> <li>- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 0,25% - récurrent.</li> </ul> <p>Ce financement est introduit via une CCT de durée indéterminée.</p> <p>En outre, une cotisation pour les entreprises avec préfixe ONSS 187 est introduite. Cette cotisation est fixée comme suit ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour le période 2021-2022 : 0,02% ;</li> <li>- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 0,04% ;</li> <li>- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 0,05% - récurrent.</li> </ul> <p>Cette cotisation est introduit via une CCT de durée indéterminée.</p>
<p><b>Leden van de ondernemingsraad met statuut</b></p>	<p><b>Membres du conseil d'entreprise ayant le statut</b></p>

<b>kaderlid</b>	<b>de cadre</b>
<b>ARTIKEL 15</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.  Deze bevoegdheid wordt ingevoerd voor een bepaalde duur gelijk aan dit Nationaal Akkoord, namelijk tot en met 31 december 2022.	<b>ARTICLE 15</b>  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.  Cette compétence est introduite pour une durée déterminée égale à celle du présent Accord National, soit jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.
<b>Functieclassificatie baremieke bedienden</b>	<b>Classification des fonctions des employés barémisés</b>
<b>Artikel 16</b>  De sociale partners komen overeen om de functieclassificatie van de baremieke bedienden te actualiseren binnen de huidige contouren van de functieclassificatie bedienden.	<b>ARTICLE 16</b>  Les partenaires sociaux conviennent d'actualiser la classification des fonctions des employés barémisés dans les contours actuels de la classification de fonction des employés.
<b>Eindejaarspremie handelsvertegenwoordigers</b>	<b>Prime de fin d'année représentants de commerce</b>
<b>ARTIKEL 17</b>  De in het artikel 3 van de CAO betreffende een specifieke regeling van eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers, gesloten op 17 september 2019 (nr. 154440/CO/207), in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid vermelde begrenzing wordt, vanaf het jaar 2021, en uiterlijk betaalbaar wat de eindejaarspremie betreft van het kalenderjaar 2021, in januari 2022, met 0,4% bruto verhoogd.	<b>ARTICLE 17</b>  Le plafond mentionné à l'article 3 de la CCT, concernant une prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce, conclue le 17 septembre 2019 (n° 154440/CO/207) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, est, à partir de l'année 2021, et payable au plus tard en ce qui concerne la prime de fin d'année afférente à l'année civile 2021, augmenté de 0,4% brut.
<b>Bestaanszekerheid</b>	<b>Sécurité d'existence</b>
<b>ARTIKEL 18</b>  De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende een aanvullende werkloosheidsuitkering in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met	<b>ARTICLE 18</b>  L'indemnité complémentaire de chômage telle que prévue à l'article 2 de la convention collective de travail relative à une indemnité complémentaire de chômage en cas de suspension du contrat de travail conformément aux dispositions reprises aux articles 77/1 à 77/7

<p>77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gesloten op 19 november 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 155993/CO/207) bedraagt vanaf 1 december 2021 € 11,50 per dag gedeeltelijke werkloosheid.</p> <p>Daarnaast wordt bestaande regeling met betrekking tot de aanvullende vergoeding bestaanszekerheid in geval van tijdelijke werkloosheid uitgebreid met de situatie van overmacht in hoofde van de werkgever.</p>	<p>inclus de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, conclue le 19 novembre 2019 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 155993/CO/207) s'élève à partir du 1er décembre 2021 à € 11,50 par jour de chômage partiel.</p> <p>En outre, le régime actuel relatif à l'indemnité complémentaire de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire est étendu à la force majeure dans le chef de l'employeur.</p>
<p><b>ARTIKEL 19</b></p> <p>Zwangere werknemers krijgen, naast de bestaande inkomensgarantie bij eventuele wijziging van functie zoals voorzien in de cao betreffende de waarborgen in geval van moederschap, gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 105183/CO/207), bij verplichte werkverwijdering (volledige schorsing), een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever van € 11,50 per niet gewerkte dag tijdens de zwangerschap, vanaf 1 december 2021.</p>	<p><b>ARTICLE 19</b></p> <p>Les travailleuses enceintes reçoivent, outre la garantie de revenu existante en cas d'éventuel changement de fonction, prévu dans la CCT relative à certaines garanties en cas de maternité, conclue le 31 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique: 105183/CO/207) une indemnité de sécurité d'existence à charge de l'employeur en cas d'écartement obligatoire (interruption complète) de € 11,50 par jour non presté pendant la grossesse, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021.</p>
<p><b>Syndicale premie</b></p> <p><b>ARTIKEL 20</b></p> <p>Vanaf 2022 krijgt het sociaal fonds voor de bedienden van de scheikundige nijverheid de bevoegdheid om de tewerkstellingsattesten voor bedienden op te sturen, op basis van volgende voorwaarden</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gebruik van het neutraal model van tewerkstellingsattest en de begeleidende tekst in bijlage van dit akkoord, mits toevoeging van barcodes of andere kenmerken om ervoor te zorgen dat elk attest uniek is;</li> <li>2. Financiering van vakorganisaties op basis van statistieken, cfr. systeem arbeiders;</li> <li>3. Optrekken syndicale premie bedienden naar € 145 vanaf dienstjaar 2021 en betaalbaar in 2022.</li> </ol>	<p><b>Prime syndicale</b></p> <p><b>ARTICLE 20</b></p> <p>Le fonds social se chargera à partir de 2022 de l'envoi des attestations d'occupation des employés, moyennant les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilisation du modèle neutre d'attestation d'occupation et du texte d'accompagnement figurant dans l'annexe de cet accord, moyennant que des codes-barres ou d'autres caractéristiques seront rajoutés afin de garantir que chaque attestation soit unique ;</li> <li>2. Financement des organisations syndicales sur base de statistiques, cf. le système des ouvriers ;</li> </ol>

<p>Deze regeling geldt voor 2 jaar en zal worden geëvalueerd.</p>	<p>3. Augmentation de la prime syndicale employés à € 145 à partir de l'exercice 2021 et payé en 2022.</p> <p>Cette disposition a une durée déterminée de 2 ans et sera évaluée.</p>
<p><b>Anciënniteitsverlof</b></p>	<p><b>Congé d'ancienneté</b></p>
<p><b>ARTIKEL 21</b></p> <p>Vanaf 1 januari 2022 wordt de regeling inzake anciënniteitsverlof, zoals bepaald in de artikel 3 van de CAO van 12 juli 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot toekenning van anciënniteitsverlof (algemeen verbindend verklaard bij KB van 20.02.2008, BS 09.04.2008, nr. 84932/CO/207) 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 vervroegd toegekend na minstens 15 jaar anciënniteit in de onderneming;</li> <li>• Behoud van tweede dag anciënniteitsverlof na minstens 25 jaar anciënniteit in de onderneming (maximum 2 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar).</li> </ul>	<p><b>ARTICLE 21</b></p> <p>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le régime de congé d'ancienneté, comme prévu dans l'article 3 de la CCT du 12 juillet 2007, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative à l'octroi de congé d'ancienneté (rendue obligatoire par AR du 20.02.2008, MB 09.04.2008, n° 84932/CO/116), 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, accordé anticipativement, aux travailleurs comptant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</li> <li>• Maintien du deuxième jour de congé d'ancienneté aux travailleurs comptant au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 2 jours de congé d'ancienneté par année civile).</li> </ul>
<p><b>Klein verlet</b></p>	<p><b>Petit chômage</b></p>
<p><b>ARTIKEL 22</b></p> <p>In de CAO van 1 juli 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (KB 03.08.2011 MB 06.11.2012, nr. 105182/CO/207), wordt volgende bepaling opgenomen:</p> <p>Wettelijke samenwoning: drie opeenvolgende werkdagen (de zaterdag of eender welke gewone inactiviteitsdag wordt beschouwd als werkdag) te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week. Bij een huwelijk door de partijen</p>	<p><b>ARTICLE 22</b></p> <p>La disposition suivante est insérée dans la CCT du 1<sup>er</sup> juillet 2011, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (AR du 03.08.2012, MB 06.11.2012, n° 105182/CO/207) :</p> <p>Cohabitation légale : trois jours ouvrables consécutifs (le samedi ou tout jour ordinaire d'inactivité est considéré comme un jour ouvrable) à choisir par le travailleur au cours de la semaine où l'événement a lieu ou au cours de la semaine suivante. En cas de mariage des</p>

<p>binnen de 10 jaar sinds de verklaring van wettelijke samenwoning, zullen deze verrekend worden met de dagen klein verlet voor het huwelijk. In geval van een nieuwe wettelijke samenwoning wordt het recht op deze 3 opeenvolgende werkdagen betaalde afwezigheid slechts toegestaan nadat er 10 jaar verstreken zijn sinds de voorgaande gebeurtenis van de wettelijke samenwoning.</p> <p>Deze bepaling treedt in werking vanaf 1 december 2021.</p>	<p>parties dans les 10 ans suivant la déclaration de cohabitation légale, ces jours seront imputés sur les jours de petit chômage pour le mariage. Lors d'un nouvel acte de cohabitation légale, le droit à ces 3 jours ouvrables consécutifs de petit chômage ne sera accordé que lorsque 10 ans se sont écoulés depuis le précédent acte de cohabitation légale</p> <p>La disposition entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021.</p>
<p><b>Interim</b></p> <p><b>ARTIKEL 23</b></p> <p>Artikel 3 van CAO betreffende uitzendarbeid gesloten op 19 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (nr. 142400/CO/207) wordt aangepast als volgt:</p> <p>In geval een uitzendkracht wordt aangeworven 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 18 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, behalve voor de eindejaarspremie.</li> <li>○ per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 18 maanden.</li> </ul> <p>Deze bepaling treedt in werking voor de aanwervingen vanaf 1 december 2021.</p>	<p><b>Intérim</b></p> <p><b>ARTICLE 23</b></p> <p>L'article 3 de la CCT relative au travail intérimaire conclue le 19 septembre 2017 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (nr° 142400/CO/207) est adapté comme suit :</p> <p>Au cas où un travailleur intérimaire est engagé par contrat de travail chez le même utilisateur, l'ancienneté constituée en tant que travailleur intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'ancienneté comme intérimaire est assimilée avec un maximum de 18 mois pour tous les avantages au niveau de l'entreprise pour lesquels il est tenu compte de l'ancienneté, sauf pour la prime de fin d'année.</li> <li>○ 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 18 mois.</li> </ul> <p>Cette disposition entre en vigueur pour les embauches à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021.</p>
<p><b>Telewerk</b></p> <p><b>ARTIKEL 24</b></p> <p>De sector beveelt aan om een open sociale dialoog aan te gaan bij de implementatie van telewerk waarbij wordt gestreefd naar een win-win-situatie.</p>	<p><b>Télétravail</b></p> <p><b>ARTICLE 24</b></p> <p>Le secteur recommande un dialogue social ouvert dans l'implémentation du télétravail, en vue d'une situation gagnante pour tous.</p>



<b>Mobiliteit</b>	<b>Mobilité</b>
<b>ARTIKEL 25</b>  In aanvulling op de tussenkomst in de kostprijs van een treinabonnement, zoals bepaald in de CAO van 19 januari 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (nr. 163522/CO/207), zal de werkgever vanaf 1 december 2021, bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van € 10 per maand (werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule.	<b>ARTICLE 25</b>  Outre l'intervention dans le coût de l'abonnement de train, l'employeur intervient, comme prévu dans la CCT du 19 janvier 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (163522/CO/207). à partir du 1 <sup>er</sup> décembre 2021, dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de € 10 par mois (coût employeur), sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement.
<b>Overleg en sociale vrede</b>	<b>Concertation et paix sociale</b>
<b>ARTIKEL 26</b>  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.  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.	<b>ARTICLE 26</b>  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.  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.
<b>Duurtijd</b>	<b>Durée</b>
<b>ARTIKEL 27</b>  Deze cao is gesloten voor een duur van 2 jaar, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald in het desbetreffende artikel.	<b>ARTICLE 27</b>  La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, sauf disposition contraire dans l'article même.
<b>Bijlage</b>	<b>Bijlage</b>
<b>Attest syndicale premie bedienden</b>	<b>Attestation prime syndicale employés</b>

**WAT TE DOEN MET DIT FORMULIER VAN DE SYNDICALE PREMIE?  
QUE FAIRE AVEC CE FORMULAIRE DE PRIME SYNDICALE?**

<b>Bent u gesyndiceerd?</b>  <b>JA</b> Bezorg dit attest aan uw vakbond.  <b>NEE</b> U heeft geen recht op de syndicale premie.	<b>Etes-vous syndiqué?</b>  <b>OUI</b> Renvoyez ce formulaire à votre syndicat.  <b>NON</b> Vous n'avez pas droit à la prime syndicale
Gelieve GEEN formulier naar het sociaal fonds terug te sturen! Merci de NE PAS renvoyer de formulaire au fonds social!	
207 SOCIAAL FONDS VAN DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID FONDS SOCIAL DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE	

**BARCODE**

**SOCIAAL FONDS VAN DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID  
FONDS SOCIAL DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE**

KONINGSSTRAAT 45 - RUE ROYALE  
BRUSSEL 1000 BRUXELLES

**ATTEST VAN TEWERKSTELLING / ATTESTATION D'EMPLOI**

**PARITAIR COMITE / COMMISSION PARITAIRE : 207.00**

WERKNEMER	<b>DIENSTJAAR - EXERCICE</b> (1/1/2019 - 31/12/2019) <span style="float: right;">N°</span>
	<b>TEWERKSTELLING / EMPLOI</b> Van ..... tot .....
	<b>INSZ</b> .....
WERKGEVER	Uitbatingzetel: Siège d'exploitation:  Aansluitingsnummer R.S.Z. Numéro d'affiliation O.N.S.S.
	IBAN. .... (Bankrekeningnummer / N° compte bancaire)
Handtekening / Signature	Datum / Date
E-mail .....@.....	
GSM .....	

**Voorwaarden**

Om recht te hebben op het sociaal voordeel dient er tijdens de referentieperiode aan twee voorwaarden gelijktijdig te zijn voldaan, met name:

1) verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst bij een firma ressorterend onder PC 207.00

EN

2) lid zijn bij 1 van de 3 representatieve syndicale organisaties.

Om de uitbetaling van het sociaal voordeel te bekomen, moet u dit attest aan uw vakbond bezorgen. Gelieve dus deze kaart NIET terug te sturen naar het Fonds.

**Conditions**

Pour avoir droit à l'avantage social, il faut que pendant la période de référence, deux conditions doivent être remplies simultanément, à savoir :

1) être sous un contrat de travail avec une entreprise ressortissant du CP 207.00

ET

2) être membre de 1 des 3 organisations syndicales représentatives.

Afin d'obtenir le paiement de l'avantage social, vous devez remettre cette attestation à votre syndicat. Veuillez donc NE PAS envoyer cette carte au Fonds.

**GDPR**

Door het indienen van dit formulier, geef ik toestemming aan het FBZ "Sociaal Fonds voor de Bedienden uit de Scheikundige Nijverheid" en aan de gemachtigde instellingen die samenwerken aan de uitvoering van zijn wettelijke opdrachten tot verwerking van mijn persoonsgegevens met het oog op het beheer van mijn dossier. Voor elke info betreffende de verwerking van mijn gegevens, kan ik mijn vakbond consulteren of een mail sturen naar info@sfchiemiefs.be.

**RGDP**

En introduisant ce formulaire, je donne l'autorisation au FSE "Fonds Social pour les employés ressortissant du secteur de l'industrie chimique" et aux organismes autorisés qui travaillent en collaboration pour l'exécution de ces missions légales pour le traitement des données personnelles aux fins de la gestion de mon dossier. Pour chaque info concernant le traitement de mes données, je peux consulter mon syndicat ou envoyer un mail vers info@sfchiemiefs.be.