

## COMMISSION PARITAIRE 207 POUR LES EMPLOYÉ·E·S DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE



# Sommaire

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>I. Compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.....</b>	<b>4</b>
<b>II. Accord national.....</b>	<b>7</b>
<b>III. Temps de travail .....</b>	<b>16</b>
1. <i>Durée du travail</i> .....	16
2. <i>Congés</i> .....	20
2.1. Jour de congé d'ancienneté .....	20
2.2. Petits chômages ou congés de circonstance .....	21
3. <i>Crédit-temps</i> .....	24
4. <i>Prépension</i> .....	25
<b>IV. Rémunération, indemnités et remboursement de frais .....</b>	<b>31</b>
1. <i>Classification de fonction</i> .....	31
1.1. Employés .....	31
1.2. Représentant.e.s de commerce.....	39
2. <i>Rémunération</i> .....	40
2.1. Barèmes (brut).....	40
2.1.1. Salaires mensuels minimaux .....	40
2.1.2. Représentant-e-s de commerce.....	49
2.1.3. Entreprises non conventionnées.....	50
2.1.4. Ancienneté.....	51
2.2. Prime de fin d'année .....	60
2.2.1. Prime de fin d'année des employé-e-s .....	60
2.2.2. Prime de fin d'année pour les représentant-e-s de commerce.....	63
3. <i>Maternité</i> .....	67
4. <i>Remboursement transport, voyage, logement et nourriture</i> .....	69
5. <i>Fin de carrière</i> : .....	79
5.1. Travail faisable.....	79
5.2. Crédit-temps ou emploi fin de carrière .....	80
6. <i>Prime pension « métiers lourds »</i> .....	86
7. <i>Pension complémentaire</i> .....	87
<b>V. Droits collectifs .....</b>	<b>115</b>
1. <i>Délégation, formation et prime syndicales</i> .....	115
1.1. Statut de la délégation syndicale .....	115
1.2. Formation et prime syndicales.....	128
2. <i>Sécurité d'emploi</i> .....	132

3.	<i>Fonds</i> .....	133
3.1.	Fonds de sécurité d'existence, ou fonds social pour employés de l'industrie chimique.....	133
3.2.	Fonds de formation.....	142
3.3.	Fonds démographie .....	151
<b>VI.</b>	<b>Table des matières et des CCT .....</b>	<b>167</b>

## Introduction

Ce recueil de **CCT pour les employé·e·s et cadres de l'industrie chimique** a été conçu pour offrir aux **permanent·e·s et délégué·e·s CNE** un outil clair, complet et directement utilisable dans leur travail quotidien. Il rassemble l'ensemble des **conventions collectives sectorielles** applicables au secteur du métal, afin de faciliter leur consultation, leur compréhension et leur mobilisation dans l'action syndicale.

L'objectif est double :

- **assurer un accès rapide** aux règles qui encadrent les droits des travailleurs·euses,
- **renforcer la capacité d'intervention** de chacun·e dans les entreprises.

La version numérique du recueil a été pensée pour être particulièrement pratique. Outre la possibilité de chercher un mot ou une phrase (ctrl + F), vous y trouverez de **nombreux liens** renvoyant directement :

- aux **CCT du CNT**,
- ainsi qu'aux **lois et arrêtés royaux** mentionnés dans les textes sectoriels.

Ces renvois permettent de naviguer aisément entre les différentes sources juridiques et d'obtenir, en quelques clics, les informations complémentaires nécessaires à une compréhension précise des dispositions.

Il est également essentiel que chaque **délégué·e** consulte les **CCT d'entreprise** à la lumière des présentes CCT sectorielles. Les accords conclus dans l'entreprise **ne peuvent en aucun cas être moins avantageux** que les dispositions prévues au niveau sectoriel. Cette vérification régulière constitue un élément central du rôle syndical et garantit la protection effective des droits des travailleurs·euses.

Ce document se veut volontairement **sobre, fonctionnel et officiel**, afin de pouvoir être largement diffusé et utilisé aussi bien dans les formations que dans le travail de terrain. Il a été élaboré avec le souci constant de refléter fidèlement les textes adoptés tout en facilitant l'accès.

Nous vous invitons à vous approprier pleinement cet outil, à le consulter régulièrement et à le partager avec vos collègues. Il est destiné à soutenir votre rôle essentiel dans la **défense des droits, la promotion des conditions de travail** et la **construction du rapport de force collectif**.

Bonne lecture et bon usage !

# I. Compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique

**5 JUIN 1981. - ARRETE ROYAL modifiant l'arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres (A.R. 05/07/1978 - M.B. 28/07/1978 modifié par A.R. 05/06/1981 - M.B. 02/07/1981)**

Article 1er.

Sont instituées les commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs, dont la dénomination et la compétence sont fixées ci-après :

Pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs.

« Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, et ce :

à l'exclusion des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, de la Commission paritaire des grands magasins ou de la Commission paritaire des magasins d'alimentation à succursales multiples, pour les entreprises qui, soit pour leur propre compte, soit pour le compte de tiers, assurent la production, la transformation, le façonnage, le conditionnement, le commerce et la distribution de produits chimiques à l'exception des médicaments destinés aux hommes et aux animaux, ainsi que la production de produits synthétiques, la transformation et le façonnage de ces produits lorsqu'ils ne nécessitent pas de techniques ou de connaissance d'un métier propres à d'autres branches d'activités, et les bureaux d'études qui les concernent.

Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité suivants :

- fabrication, transformation, façonnage, conditionnement et stockage de tous produits chimiques y compris ceux provenant de la gazéification;
- chimie minérale : éléments, acides, bases, bases et sels, engrais minéraux, alcalis et leurs dérivés;
- engrais et produits azotés et dérivés;
- électrochimie et électrothermie;
- chimie organique et pétrochimie;
- production, synthèse, biosynthèse et culture de substances actives à usages thérapeutiques;

- production de médicaments pour la médecine humaine et vétérinaire, y compris la production à façon et le conditionnement;
- production de pesticides, y compris la production à façon et le conditionnement;
- colorants, pigments et émaux vitrifiés;
- peintures, vernis, émaux, enduits, mastics, encres d'imprimerie, masses d'étanchéités, produits pour la protection des bois et des métaux et produits pour le bâtiment;
- huiles essentielles, extraits, arômes, essences et additifs pour l'alimentation humaine et animale, pour autant qu'ils nécessitent la mise en œuvre d'un processus chimique;
- parfums, extraits d'eaux de toilette, produits cosmétiques d'hygiène et de toilette, y compris la production à façon et le conditionnement;
- savons, tensioactifs, détersifs, produits de lessive, produits ménagers et d'entretien;
- colles, gélatines, apprêts et adhésifs;
- poudres, explosifs, artifices, y compris leurs accessoires, allumettes;
- produits photographiques et cinématographiques, surfaces sensibles, supports d'image et de son;
- production de matières plastiques artificielles et synthétiques, y compris les dérivés de cellulose, mais à l'exclusion de fibres artificielles et synthétiques;
- production de caoutchouc synthétique, la vulcanisation et le rechapage des pneus lorsque ces opérations ne sont pas intégrées dans une entreprise de garage;
- transformation et façonnage des caoutchoucs naturels et synthétiques et de leurs associations avec les matières plastiques;
- distillation du bois;
- distillation du goudron de houille et des dérivés de la carbonisation de la houille;
- transformation des matières grasses autres qu'alimentaires;
- gaz comprimés, liquéfiés et dissous, à l'exception des produits pétroliers;
- produits et fournitures pour le bureau;
- extraction de dérivés végétaux et animaux;
- fabrication des huiles et graisses minérales à l'exclusion des industries ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole;
- laboratoires d'analyse industrielle de produits, des nuisances et de pollution;
- les bureaux d'études qui traitent des matières qui concernent l'industrie chimique;
- toutes les applications et dérivés des industries nucléaires, à l'exclusion des centrales produisant de l'énergie;

- génie chimique;
- exploitation, traitement et récupération industriels des déchets, sous-produits et résidus par des procédés physico-chimiques et/ ou chimiques;
- conditionnement sous forme d'aérosols de tous produits non alimentaires;
- transformation et/ou façonnage de matières plastiques et synthétiques, y compris la fabrication, en ordre principal, des fleurs artificielles en plastique;
- nettoyage de citernes par procédés physico-chimiques et/ou chimiques;
- latexage, pour autant que cette activité ne soit pas mentionnée sous une autre commission paritaire, à l'exclusion de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.

## Article 2

Le nombre de membres des commissions paritaires énumérées ci-après est fixé comme suit : La Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique est composée de vingt-deux membres effectifs et de vingt-deux membres suppléants.

## Article 3

Est abrogé de l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, le compétence et la composition des commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par les arrêtés royaux des 22 septembre 1960, 23 décembre 1960, 17 avril 1963 et 10 décembre 1964 : la disposition de l'article 1er, §2, 56, le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal notamment les président, vice-président et membres de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique;

## Article 4

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

## II. Accord national

CCT du 17 décembre 2025 (197189) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à "Accord National 2025-2026" - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2026

[Champ d'application](#)

[Minima](#)

[Chèques-repas dans les entreprises non-conventionnées](#)

[Sécurité d'existence](#)

[Écartement maternité et allaitement](#)

[Travail faisable](#)

[Congé d'ancienneté et jour lié à l'âge](#)

[Sécurité d'existence employés barémisés](#)

[Missions syndicales extérieures](#)

[Seuils des délégations syndicales](#)

[Mobilité](#)

[Prime de fin d'année](#)

[Indemnité complémentaire emplois de fin de carrière](#)

[Fonds social employés](#)

[Fin de carrière : prime de pension métiers lourds entreprises non-conventionnées](#)

[Crédit-temps](#)

[Flexi-job](#)

[Concertation et paix sociale](#)

[Durée](#)

**Champ d'application**

ARTICLE 1<sup>er</sup>

§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.

§2. Le champ d'application des articles 4, 5, 13 §2 à §8, 16, 17 et 19 de la présente CCT est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

## Minima

### ARTICLE 2

§1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le salaire mensuel minimum brut lié à l'expérience repris dans l'article 2 de la CCT du 29 juin 2023 relative au barème minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 181418/CO/207, AR 20/12/2023, MB 19/01/2024) [**cette CCT a été abrogée par la CCT du 20 janvier 2026 (n° 197648/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) dont [l'article 2](#) correspond à ce qui est indiqué ci-dessous**], sera augmenté de € 17,33 brut.

§2. Cet effort exceptionnel en matière d'augmentation du salaire mensuel minimum brut lié à l'expérience mentionnée au §1<sup>er</sup> ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d'entreprises conventionnées.

## Chèques-repas dans les entreprises non-conventionnées

### ARTICLE 3

§1<sup>er</sup>. Cet article s'applique sous réserve de la publication de la législation relative à la déductibilité fiscale supplémentaire.

§2. Cet article s'applique aux entreprises non-conventionnées. Il s'agit des entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2025-2026, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la [loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail](#).

§3. Dans les entreprises qui octroient déjà des chèques-repas, la cotisation patronale du chèque-repas sera augmentée de € 2 à partir du 01/04/2026.

Dans les entreprises qui n'octroient pas encore de chèques-repas, un chèque-repas est introduit avec une cotisation patronale de € 2 et une cotisation du travailleur de € 1,09, à partir du 01/04/2026.

§4. Les éventuelles introductions et/ou augmentations de l'intervention patronale dans le chèque-repas entre le 01/01/2026 et 01/04/2026 au niveau de l'entreprise seront déduites des montants mentionnés ci-dessus.

§5. Ne relèvent pas du champ d'application de cet article, sauf si, au niveau de l'entreprise, des chèques-repas sont déjà accordés à ces catégories de travailleurs :

- Les travailleurs liés à l'employeur par un contrat de travail étudiant ;
- Les travailleurs des entreprises disposant d'un restaurant d'entreprise avec une intervention de l'employeur ;
- Les travailleurs qui perçoivent une indemnité repas (par exemple sous la forme de frais propres à l'employeur).

En cas d'absence éventuelle d'un cadre fiscal au 01/04/2026, les parties chercheront une solution.

## Sécurité d'existence

### ARTICLE 4

§1<sup>er</sup>. Les dispositions existantes de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence, conclue le 29 juin 2023 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 181424/CO/207, AR 20/12/2023, MB 19/01/2024) [**cette CCT a été abrogée par la CCT du 20 janvier 2026 (n° 197643/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) : le contenu modifié ci-dessous a été repris dans la [CCT du 20 janvier 2026 \(n° 197646/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026\)](#)**] seront modifiées comme suit à partir du 01/01/2026 :

1. Le champ d'application est étendu à tous les employés.
2. L'indemnité complémentaire de chômage telle que prévue à l'article 2 s'élève à € 14,50 par jour de chômage partiel.
3. Le maximum de 60 jours par an est porté à 65 jours par an.

§2. Le 1<sup>er</sup> décembre 2026, l'indemnité complémentaire de chômage repris au §1<sup>er</sup>, 2 sera portée à € 15,00 par jour de chômage partiel.

## Écartement maternité et allaitement

### ARTICLE 5

L'indemnité de sécurité d'existence telle que prévue à [l'article 4 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence, conclue le 29 juin 2023](#) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 181419/CO/207, AR 19/12/2023, MB 09/01/2024) s'élèvera à partir du 01/01/2026 à € 18,00 par jour non-presté.

## Travail faisable

### ARTICLE 6

[L'article 3 de la convention collective de travail relative au travail faisable, conclue le 19 septembre 2023](#) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 182837/CO/207, AR 26/03/2024, MB 26/04/2024) sera étendu comme suit, à partir du 01/07/2026 :

"À condition que le travailleur ait 35 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes ; pendant 9 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 9 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes. »

[A propos de ces régimes de travail dérogatoires, voir aussi les [extraits de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 sur la réglementation du temps de travail repris dans ce recueil au point \[Durée du travail\]\(#\)](#)]

**Congé d'ancienneté et jour lié à l'âge**

#### ARTICLE 7

§1<sup>er</sup>. A partir du 01/07/2026, le régime de congé d'ancienneté, comme prévu dans [l'article 3 de la CCT du 29 juin 2023](#), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative au congé d'ancienneté et jour lié à l'âge (n° 181422/CO/207, AR 14/12/2023, MB 04/01/2024), sera remplacé comme suit :

« Les travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent prétendre à tous les jours d'ancienneté prévus à l'article 2 ont droit à maximum 2 jours de congé lié à l'âge (sans que la somme des jours liés à l'âge et d'ancienneté ne puisse dépasser 3). »

Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise sont possibles.

§2. Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard pour la durée prévue à [l'article 6, §2, C de la CCT du 15/10/2024](#) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au financement de plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie (n° 191522/CO/207, AR 29/08/2025, MB 25/09/2025).

**Sécurité d'existence employés barémisés : indemnités en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle**

#### ARTICLE 8

A partir du 01/01/2026, les travailleurs licenciés par leur employeur pour des motifs économiques, techniques ou de nature structurelle, ont droit, à charge de leur employeur, à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- € 70 après 1 an de service ;

- € 140 après 2 ans de service ;
- € 200 après 5 ans de service, augmenté d'un montant de € 20 par année de service au-delà de 5 ans.

Cet article est conclu pour une durée indéterminée.

Les régimes plus favorables pour les travailleurs existant dans les entreprises demeurent d'application.

### **Missions syndicales extérieures**

#### **ARTICLE 9**

L'article 17 bis (Missions syndicales extérieures) de la CCT relative à la coordination du statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique le 4 mai 1999 (n° 51067/CO/207, AR 07/05/2000, MB 06/04/2001) [[cette CCT a été abrogée par la CCT du 20 janvier 2026 \(n° 197641/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026\) dont l'article 17bis correspond à ce qui est indiqué ci-dessous](#)] sera remplacé comme suit à partir du 01/01/2026 :

« Dans les entreprises où existe une délégation syndicale, un pool est constitué, sur base de 1,5 jour par an, par mandat effectif et suppléant, en vue d'exercer des missions syndicales extérieures.

De ces jours, constitués en pool, 1,5 jours maximum par an par mandat effectif et suppléant seront rémunérés ; ces jours peuvent être utilisés par les délégués syndicaux effectifs et/ou suppléants dans le respect des nécessités du service.

Par « mandat », on entend aussi bien les mandats pourvus que les mandats vacants.

Les demandes relatives à ces jours seront introduites par une organisation syndicale signataire de la présente CCT et devront être motivées.

L'employeur est tenu de motiver son refus éventuel.

La présente disposition ne porte en rien préjudice à des usages plus favorables en vigueur au niveau des entreprises ou des sous-secteurs. »

### **Seuils des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés**

#### **ARTICLE 10**

L'article 3, deuxième tiret de la CCT conclue le 19 février 2013 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au statut des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés (n° 113956/CO/207, AR

11/11/2013, MB 10/12/2013) [[cette CCT a été abrogée par la CCT du 20 janvier 2026 \(n° 197642/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026\)](#)] sera complété par le commentaire paritaire suivant « Lorsque le résultat mathématique de ce calcul est égal à 13,5, cela peut être considéré comme 13 », à partir du 01/01/2026.

## Mobilité

### ARTICLE 11

L'intervention dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB comme prévu dans l'article 10 de la CCT du 21/01/2025 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° 191700/CO/207, AR 05/05/2025, MB 16/05/2025) [[cette CCT a été abrogée par la CCT du 20 janvier 2026 \(n° 197647/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026\)](#)] qui reprend la modification à [l'article 10, §2](#)], sera portée à € 30 par mois (coût employeur) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement, sans dépasser le coût réel.

## Prime de fin d'année

### ARTICLE 12

Dans [l'article 8 \(assimilations\) de la CCT du 29 juin 2023](#), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la prime de fin d'année minimale (n° 181423/CO/207, AR 20/12/2023, MB 18/01/2024) la mention « et les jours non prestées en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'à soixante jours » sera remplacée par : « et les jours non prestés en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'à soixante-cinq jours » à partir du 01/01/2026.

## Indemnité complémentaire emplois de fin de carrière

### ARTICLE 13

§1<sup>er</sup>. Le travailleur qui, au 31/12/2024, remplissait les conditions de la CCT du 29/06/2023 relative à l'indemnité complémentaire pour les emplois de fin de carrière 1/5, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 181425/CO/207, AR 19/12/2023, MB 10/01/2024) (à savoir : bénéficiaire d'un emploi de fin de carrière à 1/5 avec allocations de l'ONEM, avoir atteint l'âge de 60 ans et compter au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise), reçoit, pendant la période du 01/01/2025 au 31/12/2025, une indemnité complémentaire mensuelle de 40 EUR à charge de l'employeur (coût all-in), pour autant et aussi longtemps qu'il continue à remplir les conditions.

Les parties conviennent expressément que cette indemnité remplace celle qui, après l'expiration de la CCT du 29/06/2023, a été incorporée dans les contrats de travail individuels en application de [l'article 23 de la loi sur les CCT](#).

Ce paragraphe s'applique du 1/1/2025 au 31/12/2025.

§2. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5ème ou d'un emploi de fin de carrière 1/2e avec allocations de l'ONEM, recevra une indemnité complémentaire mensuelle de € 80 brut 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.

§3. Pour les travailleurs occupant un emploi de fin de carrière 1/5 ou 1/2 « métier lourd » (tel que défini dans l'article 8, §3, a, b et c et §4, premier et troisième tiret de la [CCT n° 103](#) du CNT), la condition d'âge mentionnée dans le §2 est abaissée à l'âge prévu à l'article 3 des CCT du CNT n° [179](#) et [180](#) concernant l'abaissement de l'âge pour le droit aux allocations dans le cadre des emplois de fin de carrière (55 ans jusqu'au 30/06/2029).

§4. Les indemnités visées aux §1, §2 et §3 ne sont pas cumulatives.

§5. Lorsque aucune prestation effective n'a été réalisée pendant une période ininterrompue de douze mois, l'indemnité complémentaire n'est plus due.

§6. Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard pour la durée prévue à [l'article 6, §2, C de la CCT du 15/10/2024](#) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au financement de plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie (n° 191522/CO/207, AR 29/08/2025, MB 25/09/2025)

§7. Il s'agit d'un régime supplétif, des dispositions plus favorables au sein des entreprises restent inchangées.

§8. Les paragraphes §2, 3, 4, 5 et 7 sont conclus pour une durée indéterminée.

## Fonds social employés

### ARTICLE 14

Les dotations de formation actuelles du fonds social, prévues à [l'article 7 de la CCT conclue le 19/09/2023](#) au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la formation syndicale (n° 182838/CO/207, AR 21/02/2024, MB 07/03/2024) seront portées à € 360k.

Cette disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Fin de carrière : prime de pension métiers lourds entreprises non-conventionnées

### ARTICLE 15

§1<sup>er</sup>. Cet article s'applique aux entreprises non-conventionnées. Il s'agit des entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2025-2026, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la [loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail](#).

§2. A partir du 01/01/2026 les travailleurs ont droit à une prime unique (nette tant que la fiscalité le permet) qui sera payée à la fin du contrat de travail à l'occasion du départ à la pension ou à la pension anticipée, d'un montant de 40 EUR par année d'ancienneté, avec un maximum de 1000 EUR, à condition qu'ils aient travaillé en équipes alternantes ou en nuit fixe pendant 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années avant leur pension ou leur pension anticipée.

§3. Les avantages financiers déjà accordés au niveau de l'entreprise à l'occasion du départ à la pension ou à la pension anticipée seront imputé sur la prime mentionnée au §2. Seul le solde éventuel doit être octroyé.

### Crédit-temps

### ARTICLE 16

§1<sup>er</sup>. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, §4 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 :

- 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1<sup>er</sup>, a° jusqu'au c°) ;
- 36 mois pour le motif formation (article 4, §2).

§2. Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément à l'article 6, §1<sup>er</sup> et §2 de la [CCT n° 103](#) du Conseil National du Travail précitée, déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminution de carrière de 1/5ème pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipes.

§3. Le présent article est conclu pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et prend fin le 30 juin 2027.

### Flexi-job

## **ARTICLE 17**

Sous réserve que la future législation en la matière le permette, les flexi-jobs sont exclus dans notre secteur, sauf dans les entreprises où un autre accord est conclu à ce sujet avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les représentants des organisations syndicales.

### **Concertation et paix sociale**

## **ARTICLE 18**

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 CCT.

Cette CCT est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit.

### **Durée**

## **ARTICLE 19**

La présente CCT est conclue pour une durée de 2 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026 inclus, sauf disposition contraire dans l'article même & à l'exception des articles 1 et 19 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être dénoncées par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

## III. Temps de travail

### 1. Durée du travail

CCT du 12 novembre 1987 (20475) (A.R. 06/05/1988 - M.B. 10/06/1988) relative à la durée du travail - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1987 pour une durée indéterminée

#### Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par l'accord du 17 janvier 1947 intervenu au sein de la section nationale paritaire des employés de l'industrie chimique et ratifié par la Sous-commission nationale paritaire de l'industrie et de la Commission nationale paritaire des employés.

#### Article 2

Les employés liés à la production suivent le régime de travail des ouvriers.

La durée hebdomadaire moyenne maximale du travail des employés administratifs, calculée sur une base annuelle, est ramenée à 39 heures à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1987 et à 38 heures à partir du 1<sup>er</sup> avril 1988.

#### Article 3

La présente convention collective de travail remplace celle du 14 novembre 1977, conclue au sein de la Commission paritaire nationale pour employés de l'industrie chimique, relative à la durée du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 avril 1978 (*Moniteur belge* du 30 août 1978) et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1987 et ne peut être dénoncée par l'une des parties qu'au plus tôt à l'échéance de la convention collective 1987-1988 pour employés de l'industrie chimique conclue le 19 décembre 1986, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, qui en informe les parties.

## Extraits de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 sur la réglementation du temps de travail : régimes de travail dérogatoires (équipes successives et en continu)

### Travail du dimanche

[Art. 11.](#) Il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche.

[...]

[Art. 17.](#) Les travailleurs qui effectuent le travail en équipes successives peuvent être occupés le dimanche à condition que leur travail soit interrompu une fois par semaine pendant vingt-quatre heures consécutives dont dix-huit au moins coïncident avec le dimanche.

[...]

### Durée du travail

[Art. 19.](#) La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine.

On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

[...]

[Art. 20.](#) § 1er. La limite quotidienne de la durée du travail peut être portée à neuf heures lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche.

[...]

[Art. 22.](#) Les limites fixées (aux articles 19 et 20 , et en vertu de l'article 20bis) peuvent être dépassées :

- 1° lorsque le travail est effectué par équipes successives;
- 2° pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;

[...]

[Art. 26bis.](#) § 1. Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2° , [...], ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine.

Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.

La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum :

- par le Roi;
- par convention collective de travail conclue conformément à la [loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions](#)

paritaires;

- ou, à défaut, par le règlement de travail (...)

(Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.)

Art. 27. § 1er. Sauf dans les cas prévus aux articles 22, 2°, [...], la durée du travail ne peut excéder onze heures par jour ni cinquante heures par semaine, même en cas d'(application) cumulée de plusieurs dispositions.

§ 2. Lorsqu'il est travaillé en application de l'article 22, 2°, la durée de travail est toutefois limitée à douze heures par jour et à cinquante heures par semaine. La durée hebdomadaire de travail peut être portée à cinquante-six heures si la durée journalière de travail n'excède pas huit heures. [...]

[...]

§ 4. Les dérogations prévues aux articles 22, 1° et 2°, [...], ne sont pas applicables aux travailleurs de nuit lorsque leur travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

Ces risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes sont définis par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ou, à défaut d'une telle convention collective de travail, par le Roi. Cette convention collective de travail, ou à défaut le Roi, peut déclarer certaines de ces dérogations applicables, en tout ou en partie, aux (travailleurs) de nuit visés à l'alinéa 1er.

### Travail de nuit

Art. 35. § 1er. Les travailleurs (...), ne peuvent exécuter un travail de nuit.

§ 2. Par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures.

Art. 36. Par dérogation à l'article 35, il peut être travaillé la nuit, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie :

[...]

11° pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;

[...]

Art. 37. § 1er. Le Roi peut, s'il y a lieu et dans les conditions qu'il détermine, autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions ou en vue de l'exécution de certains travaux.

§ 2. Si le Roi n'a pas exercé le pouvoir qui Lui est conféré en vertu du § 1er dans

les six mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent article, la procédure prévue à l'article 38 pourra être appliquée, à l'issue de ce délai, pour introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit dans les cas suivants :

- 1° pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;
- 2° pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;
- 3° dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

[...]

### **Intervalle de repos**

[Art. 38ter](#). § 1er. Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, (...) ont droit, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives.

§ 2. Il peut être dérogé au droit prévu au § 1er :

[...]

3° lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives, uniquement en cas de changement d'équipe; il est toutefois interdit d'occuper un travailleur dans deux équipes successives;

[...]

## 2. Congés

### 2.1. Jour de congé d'ancienneté

**CCT du 29 juin 2023 (181422) (A.R. 14/12/2023 - M.B. 04/01/2024) relative au congé d'ancienneté et jour lié à l'âge - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour une durée indéterminée**

#### Article 1 - Champ d'application

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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

La présente CCT est uniquement d'application 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 plus favorable.

#### Article 2 - Congé d'ancienneté

Le régime de congé d'ancienneté sont déterminés comme suit:

- 1 jour de congé d'ancienneté aux travailleurs comptant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé d'ancienneté aux travailleurs comptant au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 3 jours de congé d'ancienneté aux travailleurs comptant au moins 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 3 jours de congé d'ancienneté par année civile).

#### Article 3 - Jour lié à l'âge

**[« Les travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent prétendre à tous les jours d'ancienneté prévus à l'article 2 ont droit à maximum 2 jours de congé lié à l'âge (sans que la somme des jours liés à l'âge et d'ancienneté ne puisse dépasser 3). »**

**Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise sont possibles.]**

**[Accord national 2025-2026 - Congé d'ancienneté et jour lié à l'âge ARTICLE 7](#)**

#### Article 4 - Assimilation prime de fin d'année

Le(s) jour(s) mentionné(s) à l'article 2 et 3 de la présente convention collective de travail sera (seront), pour le calcul de la prime de fin d'année prévue par la convention collective de travail sectorielle conclue en la matière le 29 juin 2023, assimilés à du travail effectif dans le cadre de l'[article 8](#) (assimilations) de cette convention collective de travail.

#### Article 5 - Dispositions abrogatoires

La CCT conclue le 21 décembre 2021 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'octroi d'un jour de congé d'ancienneté (rendue obligatoire par AR du 16.10.2022, MB 15.03.2023, n° 172490/CO/207), est intégralement remplacée par la présente CCT.

#### Article 6 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délais de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

## 2.2. Petits chômages ou congés de circonstance

**CCT du 17 mai 2022 (174192) (A.R. 03/02/2023 - M.B. 30/03/2023) relative au petit chômage - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée indéterminée**

#### Article 1<sup>er</sup>

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

#### Article 2

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont le droit de s'absenter de leur travail, avec maintien de leur rémunération normale pour les raisons et les durées ci-après :

### 1. Mariage du travailleur :

Trois jours ouvrables consécutifs (le samedi ou tout autre jour ordinaire d'inactivité étant considéré comme jour ouvrable) à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

### 2. 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 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 seront écoulés depuis le précédent acte de cohabitation légale.

### 3. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son(sa) conjoint(e) ou cohabitant légal :

Un jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

### 4. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son(sa) conjoint(e) ou cohabitant légal à la fête de la jeunesse laïque là où cette fête est organisée :

Un jour à prendre au cours de la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante

## Article 3

La CCT du 1 juillet 2011 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique (n° 105182/CO/207 ; A.R. du 3 août 2012 ; M.B. du 6 novembre 2012) est intégralement remplacée par la présente CCT.

## Article 4

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

### 3. Crédit-temps

**CCT du 17 décembre 2025 (196896) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au crédit-temps avec motif - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, fin le 30 juin 2027**

#### Article 1<sup>er</sup> Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

#### Article 2

§1<sup>er</sup>. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, §4 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 :

- 51 mois pour les motifs de soins ([article 4](#), §1<sup>er</sup>, a° jusqu'au c°) ;
- 36 mois pour le motif formation ([article 4](#), §2).

§2. Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément à l'article 6, §1 et §2 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.

#### Article 3 Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et prend fin le 30 juin 2027.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 4. Prépension

**CCT du 17 décembre 2025 (196894) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au régime de chômage avec complément d'entreprise « raisons médicales » - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, fin le 31 décembre 2027**

### Article 1 Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Article 2** Introduction d'un 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

§1<sup>er</sup>. En application de la [CCT n° 177 du Conseil National du Travail](#), le régime de chômage avec complément d'entreprise suivante est introduit du 1<sup>er</sup> janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2027 :

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.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2027 :

- sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre ;
- atteignent l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard le 31 décembre 2027 et à la fin de leur contrat de travail ;
- satisfont aux conditions de carrière professionnelle à la fin de leur contrat de travail, conformément à l'article 3 (= 35 ans de carrière professionnelle) de l'[arrêté royal du 3 mai 2007](#) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.

### Article 3 Durée

§1er. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et prend fin le 31 décembre 2027.

§2. La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### COMMENTAIRE PARITAIRE

Le régime de RCC prévu dans cette CCT sera automatiquement prolongé par le secteur après le 31 décembre 2027, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

**CCT du 17 décembre 2025 (196895) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au régime de chômage avec complément d'entreprise « raisons médicales » - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2028, fin le 30 juin 2029**

#### Article 1 Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Article 2** Introduction d'un 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

§1<sup>er</sup>. En application de la [CCT n° 178 du Conseil National du Travail](#), le régime de chômage avec complément d'entreprise suivante est introduit du 1<sup>er</sup> janvier 2028 jusqu'au 30 juin 2029 :

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.

§2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2028 jusqu'au 30 juin 2029 :

- sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre ;
- atteignent l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard le 30 juin 2029 et à la fin de leur contrat de travail ;

- satisfont aux conditions de carrière professionnelle à la fin de leur contrat de travail, conformément à l'article 3 (= 35 ans de carrière professionnelle) de l'[arrêté royal du 3 mai 2007](#) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.

### Article 3 Durée

§1<sup>er</sup>. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2028 et prend fin le 30 juin 2029.

§2. La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### COMMENTAIRE PARITAIRE

Le régime de RCC prévu dans cette CCT sera automatiquement prolongé par le secteur après le 30 juin 2029, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

**CCT du 13 juin 2023 (180874) (A.R. 01/10/2023 - M.B. 19/12/2023) relative à la dispense de disponibilité - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2026**

### Article 1<sup>er</sup> Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### Article 2 Dispense de disponibilité adaptée

Le secteur exécute la CCT n° 169 du Conseil National du Travail déterminant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

### Article 3 Durée

§1<sup>er</sup> La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2026.

§2. La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### COMMENTAIRE PARITAIRE CONCERNANT CETTE CCT

La dispense de disponibilité adaptée sera automatiquement prolongée par le secteur après le 31 décembre 2026, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

**CCT du 17 décembre 2024 (191515) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2025) relative à l'indemnité complémentaire en cas de régimes de chômage avec complément d'entreprise - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2027**

#### Article 1 Objet

La présente CCT a pour objet d'introduire le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, selon les modalités prévues par la [CCT n° 17](#) conclue au sein du Conseil National du Travail.

#### Article 2 Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

#### Article 3

Pour les travailleurs visés dans cette CCT, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la [CCT n° 17](#) précitée sont d'application.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT précitée n° 17, conclue au CNT; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

#### Article 4 Indemnité complémentaire

L'indemnité complémentaire est octroyée conformément aux dispositions de la [CCT n° 17](#) précitée. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 précitée.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement.

Son montant est, conformément à l'article 8 de la convention collective n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail:

lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage; révisé conformément au coefficient annuel de réévaluation déterminé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

#### Article 5 Passage d'un crédit-temps à un RCC

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, l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, telle que définie dans les conventions collectives de travail 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.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

#### Article 6 Reprise de travail

Les travailleurs concernés en régime de chômage avec complément d'entreprise s'engagent à informer immédiatement leur dernier employeur s'ils reprennent une activité.

S'ils reprennent une activité auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant, le paiement de l'indemnité complémentaire susmentionnée est maintenu, conformément aux dispositions de la [CCT n° 17](#) précitée.

S'ils ne reprennent pas une activité, ils fourniront tous les trois mois la preuve qu'ils continuent à bénéficier des allocations de chômage.

#### Article 7 Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2027.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

Commentaire paritaire

Le régime prévu dans cette CCT sera automatiquement prolongé par le secteur après le 31 décembre 2027, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

**CCT du 17 décembre 2024 (191516) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2025) relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd 35 ans - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2027**

### Article 1 Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### Article 2 Introduction régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd pour les travailleurs à partir de 60 ans moyennant 35 ans de carrière professionnelle

§ 1er. En application de la [CCT n° 143 du Conseil National du Travail](#), le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans moyennant 35 ans de carrière pour les travailleurs ayant un métier lourd est introduit du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2027.

§ 2. Le régime d'indemnité complémentaire est prévu pour les travailleurs qui dans la période du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2027:

- sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail et qui en outre ;
- atteignent l'âge de 60 ans ou plus, au plus tard au 31 décembre 2027 et à la fin de leur contrat de travail ;
- satisfont aux conditions de carrière professionnelle à la fin de leur contrat de travail, conformément à l'article 3, §3 (= 35 ans de carrière professionnelle comme salarié) de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- satisfont à toutes les dispositions légales en la matière.

### Article 3 Durée

§ 1er. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2027.

§ 2. La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### COMMENTAIRE PARITAIRE

Les régimes de RCC prévus dans cette CCT seront automatiquement prolongés par le secteur après le 31 décembre 2027, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

## IV. Rémunération, indemnités et remboursement de frais

### 1. Classification de fonction

#### 1.1. Employés

Il existe une convention datant de 1947 (voir ci-dessous) qui est tout à fait obsolète, mais tout de même d'application dans de nombreuses entreprises qui ne disposent pas d'une classification « maison ». En 1993, il y a bien eu un groupe de travail paritaire qui a été créé au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique afin de préparer la révision de cette classification datée, mais ce travail n'a visiblement pas abouti.

**Convention paritaire du 17 janvier 1947 (A.M. 11/09/1947) concernant la classification et définition des fonctions des employés.**

Sont considérés comme employés, ceux dont les fonctions effectives sont reconnues à prédominance intellectuelle par la loi et/ou la jurisprudence.

#### 1<sup>ère</sup> Catégorie

##### Critère général

Fonctions n'exigeant aucune initiative personnelle, s'exécutant suivant des formules ou des règles nettement établies et ne nécessitant pas de formation spéciale, mais simplement une mise au courant.

Les connaissances nécessaires pour l'exercice de ces fonctions sont équivalentes à celles que donnent les études du 4ème degré ou de l'école primaire complétées par 3 années d'école du soir et acquises soit par la pratique, soit par une formation scolaire.

Sont classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent par analogie aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples.

Exemples: concierge, portier, huissier, garçon de bureau, garçon de recettes, copiste.

**Aide-archiviste** : employé occupé au classement de la correspondance.

**Aide-réceptionnaire** : employé affecté à un service de réception de marchandises (matières premières ou produits finis) et chargé, sans responsabilité propre, de procéder à l'établissement des bordereaux de réception et du contrôle quantitatif des marchandises.

**Préparateur(trice) pour machines comptables** : employé chargé de préparer le travail effectué par les opérateurs(trices) aux machines comptables, c'est-à-dire rechercher les fiches à mouvoir, les créer au besoin, y annexer les documents à comptabiliser, puis reclasser les fiches après passation des écritures.

**Employé aux écritures des services administratifs ou techniques** : employé exécutant en ordre principal les travaux simples d'écriture, de chiffrage, d'enregistrement, de tenue de fiches, de relevés, d'états ou autres travaux secondaires du même niveau.

**Titreur (laboratoire)** : employé effectuant des mesures simples (volumétriques, colorimétriques, gravimétriques, mesures simples aux machines d'essai) d'échantillons suivant programme de travail et instructions écrites précises et sans interprétation des résultats.

**Tireur de bleus** : employé en permanence à cette fonction.

## 2<sup>e</sup> Catégorie

### Critère général

Fonctions consistant dans l'exécution de travaux simples dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et continu. Les connaissances pour l'exercice de ces fonctions sont équivalentes à celles que donnent les études des deux premières années d'école moyenne du degré inférieur ou école moyenne professionnelle ou d'un degré inférieur ou école moyenne professionnelle ou du 4ème degré, complétées par trois années d'école du soir, et acquises soit par la pratique, soit par une formation scolaire.

Sont classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples.

Exemples : archiviste-classeur.

**Téléphoniste-standardiste** : employé affecté exclusivement à un standard téléphonique.

**Teneur de livres** : employé chargé de travaux comptables secondaires. Passe en écriture des pièces comptables dont éventuellement il assure le contrôle (par ex. établissement des journaux auxiliaires).

**Dactylographe** : employé capable de taper 40 mots par minute à la machine à écrire avec bonne présentation du travail et orthographe correcte.

**Perforateur(trice), vérificateur(trice) de machine à statistiques** : employé occupé aux perforatrices et/ou aux vérificatrices des cartes de machines à statistiques.

**Calculateur des salaires bruts sur machines à touches** : employé chargé du calcul des salaires bruts sur machines à touches, types Comptometer ou similaires.

**Opérateur(trice) de machines comptables à clavier** : employé occupé sur machine Elliott Fisher, Sundstrand, Burroughs ou similaires pour la confection des comptes courants clients, fournisseurs, stocks, etc., sans responsabilité.

**Aide-opérateur de machines comptables à clavier** : employé chargé d'aider l'opérateur de machines à statistiques à cartes perforées.

**Calculateur ou vérificateur devis** : employé calculant ou vérifiant, suivant des normes précises, le devis quantitatif matières (volume) et main-d'œuvre (nombre d'heures) d'après la technique prévue (indiquée au devis).

**Dessinateur calqueur** : calque proprement, forme convenablement lettres et chiffres, sait recopier sans erreur un dessin, aide le dessinateur dans les travaux d'écritures ou de modifications de calques.

**Aide-chimiste** : employé effectuant des analyses courantes suivant instructions précises et sans interprétation des résultats; contrôle les mesures des titreurs.

**Employé facturier** : employé chargé d'établir les factures et statistiques qui en découlent.

**Pointeur de mouvement** : employé chargé des rapports avec les chemins de fer pour l'entrée et la sortie des marchandises. Il assure le contrôle du stationnement du matériel roulant dans l'usine et constate les litiges, manquants et avaries.

**Employé basculeur** : employé chargé des opérations de contrôle des poids de marchandises reçues ou expédiées par voie ferrée; établit les tickets de pesage et tient des registres.

**Employé de magasin** : employé chargé d'exécuter les travaux administratifs secondaires des magasins d'approvisionnements ou de produits finis ; tient notamment les fiches de mouvements quantitatifs des stocks.

**Employé de stock-magasin** : employé qui, en comptabilité, assure les écritures (quantités et valeur) des magasins d'approvisionnements ou produits finis.

**Pointeur d'atelier** : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendules, etc., de la vérification des temps passés sur les bons de travail, en fonction des heures de présence.

**Employé salaires et lois sociales** : employé qui, d'après les bons de pointage des divers ateliers et après vérification de ceux-ci, calcule les quinzaines, établit les bordereaux de salaires, les bons de paie, compte tenu des retenues diverses à opérer.

**Employé de comptabilité** : employé ayant des notions sommaires de comptabilité pour aider un aide-comptable commercial ou industriel à la tenue des comptes-courants clients, fournisseurs, comptes divisionnaires de prix de revient, etc.

**Agent de planning** : employé chargé, suivant directives, d'établir une partie du plan de travail et l'approvisionnement en mi-produits ou d'assurer l'exécution de ce plan pour une fabrication complexe sous le contrôle d'un employé d'échelon supérieur.

**Calculateur à la main et calculateur à la règle** : employé exécutant à la main ou à la règle des calculs d'opérations élémentaires, des calculs suivant barèmes, etc.

### 3<sup>e</sup> Catégorie

#### Critère général

Fonctions caractérisées par

- des travaux diversifiés d'exécution autonome exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de ceux qui les exécutent et comportant la responsabilité de l'exécution ;
- la nécessité d'une formation équivalente à celle que donnent soit les études de plein exercice prévues à l'échelon précédent complétées par cinq années de cours du soir, soit des études moyennes complètes du degré inférieur, complétées par trois années de cours du soir, soit des études professionnelles du même niveau ou encore l'acquisition d'une formation

pratique par des stages ou enfin l'exercice d'emplois identiques ou similaires.

Sont classés dans cette catégorie, tous les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples :

**Opérateur de machines à statistiques** : employé apte à la conduite de machines à cartes perforées, capable d'effectuer des travaux d'après schémas ou diagrammes.

**Sténo-dactylographe** : employé capable de 100 mots par minute en sténo et de 40 mots par minute à la machine à écrire, avec bonne présentation du travail et orthographe correcte; doit pouvoir rédiger du courrier courant sur simples indications verbales de son chef.

#### **Archiviste principal**

**Correspondancier** : employé chargé de rédiger des lettres nécessitant une bonne pratique de la correspondance commerciale, de calculer des prix en vue des offres qu'il établit ou qu'il reçoit, d'étudier certains litiges simples et de faire des propositions de réponse.

**Traducteur commercial ou technique** : deux langues (thème et version).

**Employé de réception** : employé chargé de la réception des marchandises (approvisionnement ou produits finis); a pour mission d'assurer en temps opportun les moyens de transport et de manutention permettant une réception régulière; contrôle le travail des aides-réceptionnaires qui lui sont affectées.

**Infirmier(e) de dispensaire** : infirmier(e) affecté(e) au service d'infirmerie ou de dispensaire de l'usine; doit être capable de donner les premiers soins aux membres du personnel malades ou blessés.

**Agent de planning** : employé chargé, sous la responsabilité d'un employé d'échelon supérieur, d'établir et de surveiller l'exécution du plan de travail et l'approvisionnement en mi-produits d'une fabrication complexe ou très diverse.

**Systémisateur** : employé qui recueille des renseignements sur les processus de fabrication; les condense et fait des propositions en vue de la fixation des techniques et processus de travail.

**Chronométrateur simple** : employé capable de mesurer le temps nécessaire à l'exécution des différentes opérations de l'ouvrier suivant la méthode en vigueur dans l'entreprise.

**Dessinateur détaillant** : détaille les pièces d'un dessin d'ensemble suffisamment poussé en s'aidant au besoin de précédents; les cote complètement pour l'exécution. Doit pouvoir calculer le poids des pièces simples pour l'établissement des devis.

**Chimiste analyste** : employé effectuant toutes analyses normales suivant instructions écrites et précises et indications du chimiste de l'échelon supérieur.

**Aide comptable commercial ou industriel** : employé chargé de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène, comme par exemple : tenue des comptes courants clients, fournisseurs, comptes divisionnaires de comptabilité commerciale ou industrielle, etc., que ces travaux soient exécutés à la main ou à la machine.

**Caissier non comptable** : employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier principal ou d'un chef de service comptable.

**Employé spécialisé des salaires et lois sociales** : employé qui, en plus des travaux de l'employé des salaires et lois sociales de l'échelon précédent, effectue éventuellement la paie et doit témoigner de qualités d'initiative en procédant au dépouillement de la main-d'œuvre pour l'établissement du prix de revient.

**Expéditionnaire** : employé ayant acquis une bonne expérience pratique et capable de déterminer les modes d'envoi les plus indiqués suivant la nature des produits et leur destination; prépare éventuellement les tournées de livraison et contrôle le travail effectué par les livreurs.

**Contrôleur de fabrication** : employé chargé de coordonner, sous la direction d'un employé d'échelon supérieur, l'action des reviseurs de fabrication au cours des phases successives d'une fabrication ; il leur transmet les consignes, tranche ou fait trancher les cas douteux.

**Pointeur principal** : employé chargé des travaux de pointage d'atelier et généralement secondé par un ou plusieurs pointeurs.

#### 4<sup>e</sup> Catégorie

##### Critère général

Fonctions caractérisées par la recherche et le collationnement, sous l'initiative propre, de tous les éléments des travaux importants d'un service quelconque.

Les titulaires doivent être à même d'exécuter les travaux des échelons précédents qui correspondent à leur spécialité. Ils peuvent éventuellement être aidés par un ou plusieurs employés des échelons précédents entre lesquels ils répartissent le travail.

Ces fonctions nécessitent une formation professionnelle et des connaissances équivalentes à celles que donnent les cours d'une école moyenne du degré supérieur ou assimilée, ou d'une école moyenne du degré inférieur complétées par

cinq années de cours du soir, connaissances acquises soit par la pratique, soit par l'enseignement.

Sont classés dans cette catégorie, les employés dont les fonctions répondent, par analogie, aux fonctions ci-après définies à titre d'exemples :

## **Section A**

**Auxiliaire social(e) diplômé(e).**

**Comptable commercial :** employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer balances, prévisions de trésorerie, bilans, etc.

**Comptable industriel :** employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations relatives à la production, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer le prix de revient.

**Premier correspondant ou 1er rédacteur des services techniques, administratifs ou commerciaux** employé spécialisé dans une ou plusieurs branches commerciales ou techniques nécessitant la connaissance des conditions d'utilisation de l'article ; capable de suivre les questions demandant, dans le cadre d'instructions générales, de l'initiative et du jugement ; suivant les cas, rédige lui-même la correspondance ou la fait rédiger par un correspondancier.

**Sténo-dactylographe secrétaire :** employé ayant une formation intellectuelle et professionnelle lui permettant d'assurer le secrétariat particulier du chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service appartenant au cadre supérieur.

**Traducteur commercial :** plusieurs langues (thème et version).

**Employé principal de planning :** employé principal dirigeant et coordonnant l'action des agents de planning des échelons inférieurs.

**Chronométriseur analyseur :** employé capable, outre des fonctions de chronométriseur simple, d'étudier la méthode de travail et d'y proposer des modifications susceptibles d'améliorer le rendement, qu'il s'agisse du travail d'un ouvrier isolé ou d'un groupe d'ouvriers, avec ou sans machine.

**Dessinateur d'exécution :** dessine, en s'aidant de précédents, des ensembles ou des détails d'appareils en leur apportant les modifications nettement définies par les explications d'un chef ou d'un dessinateur de l'échelon supérieur. Dessine les pièces extraites d'un ensemble sans l'aide d'un plan analogue. Applique correctement les normes, jeux et tolérances d'usinage ; établit le devis-poids d'un appareil d'après le dessin d'exécution.

**Suiveur d'essais en fabrication** : employé chargé, suivant les directives d'un ingénieur ou d'un chef de service, de suivre en fabrication les essais destinés à améliorer les fabrications existantes ou à mettre au point la technique d'une fabrication nouvelle.

**Inspecteur de contrôle** : employé chargé, sous la direction d'un ingénieur ou d'un chef de service, d'assurer le maintien de la qualité d'une fabrication ou d'un groupe de fabrications.

**Chimiste** : effectue toutes les analyses quantitatives et qualitatives de matières ou de produits quelconques intéressant l'entreprise.

## **Section B**

**Employé principal des services administratifs et commerciaux** : employé assumant la bonne exécution des besognes incombant à son service, exerce un contrôle direct sur un ou plusieurs employés des échelons inférieurs.

**Premier chimiste** : effectue toutes les analyses quantitatives et qualitatives d'une matière ou d'un produit quelconque intéressant l'entreprise; distribue aux agents des échelons inférieurs les instructions nécessaires au travail.

**Dessinateur mixte** : élabore des projets et étudie des ensembles ou des détails d'appareils d'après les directives d'un chef ou d'après des documents existants. Il a, en outre, des connaissances suffisantes en technologie et en mécanique pour appliquer les formules courantes des aide-mémoire (résistance des matériaux, statique) et, en conséquence, pour donner aux pièces les dimensions convenables.

Exécute les épures élémentaires de statique graphique et choisit judicieusement les matériaux. Il se tient en liaison avec les dessinateurs des échelons précédents et contrôle leur travail.

**Contremaîtres** : La commission constatant la difficulté de définir les critères exacts de classification des fonctions des gens de maîtrise, décide d'établir trois échelons de contremaîtres qui seront classés respectivement en catégorie 3, catégorie 4 (section A.) et catégorie 4 (section B.). La commission fait confiance aux employeurs pour établir judicieusement la classification au sein de leur entreprise et décide de se revoir ultérieurement pour mettre au point la définition exacte des critères.

## 1.2. Représentant.e.s de commerce

### Article 4 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

#### Article 4

Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise (au sens de la loi relative au contrat d'agence commerciale), de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.

## 2. Rémunération

### 2.1. Barèmes (brut)

#### 2.1.1. Salaires mensuels minimaux

CCT du 18 février 2014 (120815) (A.R. 08/10/2014-M.B. 09/01/2015) relative à la liaison des rémunérations à l'index - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire, à l'exception des sociétés chimiques du groupe "Unilever".

#### Article 2

L'indice qui détermine les fluctuations des barèmes des rémunérations minimales et des rémunérations réelles est l'indice des prix à la consommation publié au Moniteur belge.

#### Commentaire

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et en exécution de l'A.R. du 24.12.1993 (M.B. 31.12.1993), l'indice "lissé" servant à l'adaptation des salaires est calculé sur base d'un indice calculé à cet effet et communément appelé "indice santé".

#### Article 3

Les variations déclenchées selon les modalités prévues dans la présente convention collective de travail s'appliquent sur les barèmes des rémunérations minimales ainsi que sur les rémunérations réelles des employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions visée à l'article 1 de la présente CCT.

#### Article 4 Indices théoriques

Conformément à la CCT n° 110 conclue le 12 février 2014 au Conseil National du Travail, les chiffres d'indices mentionnés dans la CCT du 17 mars 2006, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, sont convertis en nouvelle base 2013 = 100.

#### Commentaire

Il y a lieu d'appliquer le coefficient 0,8280 aux indices théoriques de l'article 4 correspondant au dernier pivot atteint (indice pivot 118,69 en base 2004=100). Ce point de départ permet ensuite de recalculer les indices théoriques par tranches de 2%, en appliquant les arrondis prévus par la CCT n° 110 du CNT. Ces indices théoriques permettent alors de calculer les indices pivots de l'article 5.

A partir de l'indice 99,24 les barèmes des rémunérations minimales et les rémunérations réelles sont majorés de 2% chaque fois que l'indice des prix à la consommation augmente de 2%. Les indices entraînant une augmentation des rémunérations sont donc théoriquement :

	97,30
	99,24
99,24 X 1,02 =	101,22
101,22 X 1,02 =	103,24
103,24 X 1,02 =	105,30
105,30 X 1,02 =	107,41
107,41 X 1,02 =	109,56
109,56 X 1,02 =	111,75
111,75 X 1,02 =	113,99
113,99 X 1,02 =	116,27
116,27 X 1,02 =	118,60
118,60 X 1,02 =	120,97
120,97 X 1,02 =	123,39
123,39 X 1,02 =	125,86
125,86 X 1,02 =	128,38
128,38 X 1,02 =	130,95

130,95 X 1,02 =	133,57
133,57 X 1,02 =	136,24
136,24 X 1,02 =	138,96
138,96 X 1,02 =	141,74
141,74 X 1,02 =	144,57
144,57 X 1,02 =	147,46
147,46 X 1,02 =	150,41
150,41 X 1,02 =	153,42
153,42 X 1,02 =	156,49
156,49 X 1,02 =	159,62
159,62 X 1,02 =	162,81
162,81 X 1,02 =	166,07
166,07 X 1,02 =	169,39
169,39 X 1,02 =	172,78
172,78 X 1,02 =	176,24
176,24 X 1,02 =	179,76

#### Article 5 Index de référence à la hausse (indices pivots)

Cependant, pour éviter le retard des rémunérations par rapport à l'indice des prix à la consommation, les augmentations des rémunérations sont appliquées effectivement lorsque les indices suivants, situés à mi-chemin de la tranche de 2% sont atteints, soit :

(97,30 + 99,24) : 2 = 98,27 (dépassé en avril 2012 par l'indice lissé)

(99,24+101,22) : 2 =	100,23	(133,57+136,24) : 2 =	134,91
(101,22+103,24) : 2 =	102,23	(136,24+138,96) : 2 =	137,60
(103,24+105,3) : 2 =	104,27	(138,96+141,74) : 2 =	140,35

$(105,3+107,41) : 2 =$	106,36	$(141,74+144,57) : 2 =$	143,16
$(107,41+109,56) : 2 =$	108,49	$(144,57+147,46) : 2 =$	146,02
$(109,56+111,75) : 2 =$	110,66	$(147,46+150,41) : 2 =$	148,94
$(111,75+113,99) : 2 =$	112,87	$(150,41+153,42) : 2 =$	151,92
$(113,99+116,27) : 2 =$	115,13	$(153,42+156,49) : 2 =$	154,96
$(116,27+118,60) : 2 =$	117,44	$(156,49+159,62) : 2 =$	158,06
$(118,60+120,97) : 2 =$	119,79	$(159,62+162,81) : 2 =$	161,22
$(120,97+123,39) : 2 =$	122,18	$(162,81+166,07) : 2 =$	164,44
$(123,39+125,86) : 2 =$	124,63	$(166,07+169,39) : 2 =$	167,73
$(125,86+128,38) : 2 =$	127,12	$(169,39+172,78) : 2 =$	171,09
$(128,38+130,95) : 2 =$	129,67	$(172,78+176,24) : 2 =$	174,51
$(130,95+133,57) : 2 =$	132,26	$(176,24+179,76) : 2 =$	178,00

Ces chiffres d'indices sont appelés "index de référence à la hausse" ou "indices pivots". Lorsque ces chiffres d'indices sont atteints, les salaires sont multipliés par 1,02.

#### Article 6 Index de référence à la baisse

En cas de baisse de l'indice des prix à la consommation, les salaires sont diminués lorsque les chiffres d'indices suivants sont atteints :

97,30	107,41	118,60	130,95	144,57	159,62	176,24
99,24	109,56	120,97	133,57	147,46	162,81	
101,22	111,75	123,39	136,24	150,41	166,07	
103,24	113,99	125,86	138,96	153,42	169,39	
105,30	116,27	128,38	141,74	156,49	172,78	

Ces chiffres d'indices sont appelés "index de référence à la baisse".

En cas de baisse de l'index, une demi-tranche de 2% est dès lors neutralisée. Le salaire nouveau est obtenu en divisant le salaire en vigueur par 1,02.

#### Article 7

Toute variation des barèmes des rémunérations minimales et des rémunérations réelles des employés visés à l'article 3 ci-dessus, résultant de l'application de la présente convention collective de travail, prend cours au début du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice qui détermine la modification.

#### Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 mars 2006 (numéro d'enregistrement 79287/CO/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, liant les rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

#### Article 9

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**CCT du 20 janvier 2026 (197648) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au barème minimum - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée**

#### ARTICLE 1<sup>er</sup> - Champ d'application

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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

#### ARTICLE 2

§1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le salaire mensuel minimum brut liés à l'expérience, sera augmenté de € 17,33 brut.

§2. L'effort exceptionnel en matière d'augmentation du salaire mensuel minimal brut lié à l'expérience mentionnée en §1<sup>er</sup> ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d'entreprises conventionnées.

#### ARTICLE 3

Les minima dont question à l'article 2 de la présente CCT sont rattachés à l'indice des prix à la consommation selon les modalités prévues dans la [CCT du 18 février 2014](#) (n° 120815/CO/207 ; AR 09.10.2014 ; MB 7.01.2015), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, liant les rémunérations à l'indice des prix à la consommation. Ils correspondent à l'indice pivot 124,63 (base 2013 = 100).

#### **ARTICLE 4 – Disposition abrogatoire**

La CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au barème minimum (n° 181418/CO/207, AR 20/12/2023, MB 19/01/2024) est intégralement remplacée par la présente CCT.

#### **ARTICLE 5 - Durée**

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**Annexe 1 - Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026**

<b>Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1er janvier 2026</b>					
<b>Payables entre les indices pivots 132,26 et 134,91 (base 2013=100)</b>					
<b>Hausse conventionnelle de € 17,33 (Accord national 2025-2026)</b>					
<b>années expérience</b>	<b>cat1</b>	<b>cat2</b>	<b>cat3</b>	<b>cat4a</b>	<b>cat4b</b>
0	€ 2.418,53	€ 2.467,69			
1	€ 2.433,85	€ 2.485,82	€ 2.520,87		
2	€ 2.448,98	€ 2.504,09	€ 2.548,99		
3	€ 2.464,23	€ 2.522,14	€ 2.576,93	€ 2.725,20	
4	€ 2.479,55	€ 2.540,46	€ 2.605,24	€ 2.757,45	€ 2.929,57
5	€ 2.494,81	€ 2.558,66	€ 2.633,35	€ 2.789,79	€ 2.966,31
6	€ 2.509,99	€ 2.576,80	€ 2.661,65	€ 2.822,23	€ 3.002,89
7	€ 2.525,18	€ 2.594,99	€ 2.689,64	€ 2.854,46	€ 3.039,61
8	€ 2.540,46	€ 2.613,47	€ 2.717,87	€ 2.886,83	€ 3.076,14
9	€ 2.555,67	€ 2.631,46	€ 2.746,10	€ 2.919,10	€ 3.113,01
10	€ 2.570,79	€ 2.649,65	€ 2.774,24	€ 2.951,44	€ 3.149,70
11	€ 2.586,08	€ 2.667,76	€ 2.802,29	€ 2.983,89	€ 3.186,17
12	€ 2.601,38	€ 2.686,10	€ 2.830,55	€ 3.016,26	€ 3.222,84
13	€ 2.616,67	€ 2.704,34	€ 2.858,59	€ 3.048,58	€ 3.259,48
14	€ 2.631,81	€ 2.722,53	€ 2.886,68	€ 3.081,01	€ 3.296,19
15	€ 2.647,07	€ 2.740,76	€ 2.914,95	€ 3.113,44	€ 3.332,66
16	€ 2.662,20	€ 2.759,07	€ 2.943,11	€ 3.145,59	€ 3.369,48
17	€ 2.677,55	€ 2.777,12	€ 2.971,36	€ 3.177,85	€ 3.406,04
18	€ 2.692,79	€ 2.795,30	€ 2.999,48	€ 3.210,40	€ 3.442,78
19	€ 2.707,89	€ 2.813,52	€ 3.027,56	€ 3.242,57	€ 3.479,40
20	€ 2.723,20	€ 2.831,75	€ 3.055,68	€ 3.275,02	€ 3.515,99
21		€ 2.849,99	€ 3.084,00	€ 3.307,47	€ 3.552,73
22			€ 3.112,02	€ 3.339,85	€ 3.589,43
23			€ 3.140,19	€ 3.372,11	€ 3.626,08
24			€ 3.168,51	€ 3.404,51	€ 3.662,75
25			€ 3.196,62	€ 3.436,64	€ 3.699,37
26			€ 3.224,76	€ 3.469,19	€ 3.736,08
27				€ 3.501,52	€ 3.772,47
28				€ 3.533,77	€ 3.809,35
29					€ 3.845,86

Minimum ervaringsmaandlonen vanaf 1 januari 2026					
Geldig tussen de spilindexcijfers 132.26 en 134.91 (basis 2013=100)					
Conventionele verhoging met € 17,33 (Nationaal akkoord 2025-2026)					
ervarings- jaren	cat1	cat2	cat3	cat4a	cat4b
0	€ 2.418,53	€ 2.467,69			
1	€ 2.433,85	€ 2.485,82	€ 2.520,87		
2	€ 2.448,98	€ 2.504,09	€ 2.548,99		
3	€ 2.464,23	€ 2.522,14	€ 2.576,93	€ 2.725,20	
4	€ 2.479,55	€ 2.540,46	€ 2.605,24	€ 2.757,45	€ 2.929,57
5	€ 2.494,81	€ 2.558,66	€ 2.633,35	€ 2.789,79	€ 2.966,31
6	€ 2.509,99	€ 2.576,80	€ 2.661,65	€ 2.822,23	€ 3.002,89
7	€ 2.525,18	€ 2.594,99	€ 2.689,64	€ 2.854,46	€ 3.039,61
8	€ 2.540,46	€ 2.613,47	€ 2.717,87	€ 2.886,83	€ 3.076,14
9	€ 2.555,67	€ 2.631,46	€ 2.746,10	€ 2.919,10	€ 3.113,01
10	€ 2.570,79	€ 2.649,65	€ 2.774,24	€ 2.951,44	€ 3.149,70
11	€ 2.586,08	€ 2.667,76	€ 2.802,29	€ 2.983,89	€ 3.186,17
12	€ 2.601,38	€ 2.686,10	€ 2.830,55	€ 3.016,26	€ 3.222,84
13	€ 2.616,67	€ 2.704,34	€ 2.858,59	€ 3.048,58	€ 3.259,48
14	€ 2.631,81	€ 2.722,53	€ 2.886,68	€ 3.081,01	€ 3.296,19
15	€ 2.647,07	€ 2.740,76	€ 2.914,95	€ 3.113,44	€ 3.332,66
16	€ 2.662,20	€ 2.759,07	€ 2.943,11	€ 3.145,59	€ 3.369,48
17	€ 2.677,55	€ 2.777,12	€ 2.971,36	€ 3.177,85	€ 3.406,04
18	€ 2.692,79	€ 2.795,30	€ 2.999,48	€ 3.210,40	€ 3.442,78
19	€ 2.707,89	€ 2.813,52	€ 3.027,56	€ 3.242,57	€ 3.479,40
20	€ 2.723,20	€ 2.831,75	€ 3.055,68	€ 3.275,02	€ 3.515,99
21		€ 2.849,99	€ 3.084,00	€ 3.307,47	€ 3.552,73
22			€ 3.112,02	€ 3.339,85	€ 3.589,43
23			€ 3.140,19	€ 3.372,11	€ 3.626,08
24			€ 3.168,51	€ 3.404,51	€ 3.662,75
25			€ 3.196,62	€ 3.436,64	€ 3.699,37
26			€ 3.224,76	€ 3.469,19	€ 3.736,08
27				€ 3.501,52	€ 3.772,47
28				€ 3.533,77	€ 3.809,35
29					€ 3.845,86

**CCT du 19 mars 2025 (193060) (avis de dépôt au Moniteur belge 16/05/2025) relative aux salaires, primes, indemnités et indexation - Entrée en vigueur le 1er mars 2025 pour une durée indéterminée**

Chapitre Ier: Champ d'application

## Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

On entend par travailleurs les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

## Chapitre III: Primes

### Section 3. Primes propres aux employés

#### Article 19. Prime forfaitaire

Chaque année, avec le paiement du salaire de décembre, une prime forfaitaire est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels. Le montant de celle-ci est octroyé au prorata du régime de travail et en tenant compte du nombre de mois complets en service au cours de l'année et des jours assimilés tels que prévus par l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

A partir du 1er mars 2025, cette prime s'élève à **207,18 EUR**.

#### Article 20. Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année équivalente à un 13<sup>e</sup> mois complet est payée aux employés dans le courant du mois de décembre de chaque année, avant les fêtes de fin d'année, au prorata du nombre de mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours assimilés tels que prévus par l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Le demi-mois est pris en compte dans le calcul, au prorata.

Hormis motif grave, l'employé qui quitte l'entreprise au cours de l'année, volontairement ou à la suite d'un licenciement du fait de l'employeur, a également droit à une prime calculée au prorata du nombre de mois qu'il aura prestés dans l'année en cours; le demi-mois est pris en compte dans le calcul, au prorata.

Cette prime de fin d'année ainsi que la prime forfaitaire visée à l'article 8, §7 pourront être converties en un avantage équivalent, à la demande de l'employé concerné et ce depuis décembre 2021.

Au niveau de l'entreprise, une concertation à cet effet sera organisée avec les délégués syndicaux des employés. À défaut de consensus, le sujet pourra être discuté selon la cascade suivante: permanents régionaux et ensuite éventuellement les permanents fédéraux.

## Chapitre VI: Généralités

### Article 25.

Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

## Chapitre VII: Dispositions finales

### Article 26.

#### § 1er.

En cas de différend, les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

#### § 2.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mars 2025 et est conclue pour une durée indéterminée.

#### § 3.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 septembre 2022 (n° d'enr. 175809) concernant les salaires, primes, indemnités et indexation, modifiée par la convention collective de travail du 26 octobre 2022 concernant la prime d'équipe et la prime de travail de nuit (n° d'enr. 176495) et la convention collective de travail du 18 janvier 2024 (n° d'enr. 185724).

#### § 4.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

### 2.1.2. Représentant·e·s de commerce

CCT du 1er juillet 2011 (105219) (A.R. 18/11/2011 - M.B. 10/01/2012) relative au traitement minimum des représentants de commerce - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 pour une durée indéterminée

#### Article 1

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés bénéficiant, conformément à l'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, du statut de représentant de commerce.

#### Article 2

La fonction de représentant de commerce ne faisant pas partie des fonctions reprises dans la classification des fonctions fixée par la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, il est convenu qu'une rémunération minimum spécifique est applicable aux représentants de commerce.

L'appointement minimum pour les représentants de commerce sera, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2011 au moins égal aux appointements minima sectoriels liés à l'expérience de la catégorie 4A, telle que défini par la convention collective de travail du 11 janvier 2010 relative au système de rémunération pour la fixation des salaires mensuels minimaux et des traitements mensuels, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (A.R. 12 janvier 2011, M.B. 10.02.2011).

La rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur la commission éventuelle et le décompte définitif est établi à la fin de chaque année, sur base des appointements calculés sur une moyenne de douze mois.

#### Article 3

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de la présente CCT peuvent être dénoncées par chaque partie moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

### 2.1.3. Entreprises non conventionnées

CCT du 2 décembre 2022 (169686) (A.R. 26/06/2022 - M.B. 23/11/2022) relative à l'appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée

#### Article 1 Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises non conventionnées ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ainsi qu'aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Par « entreprises non conventionnées », on entend 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](#).

#### Article 2

§ 1er. L'appointement mensuel brut 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 CCT 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 1er janvier 2022. Pour l'appointement mensuel, cela se produit avec un minimum de € 17,333 brut / mois.

Ces augmentations seront toutefois imputées et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations de l'appointements mensuel et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 18 février 2014 (n° 120815/CO/207 ; A.R. 09.10.2014 ; M.B. 7.01.2015), 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 (156741/CO/207 ; A.R. du 15.03.2021 ; MB du 14.04.2021) ou des barèmes d'entreprise, seront octroyés aux travailleurs pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 2. Sur l'augmentation de 0,4% avec un minimum de €17,333 brut/mois mentionnée au §1<sup>er</sup>, seront également imputées, les éventuelles augmentations du salaire mensuel des travailleurs suite aux augmentations des minima sectoriels prévues dans la CCT du 2 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au barème minimum.

§ 3. 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.

Commentaire paritaire à l'article 2

L'augmentation de 0,4% brut est individuelle et est récurrente au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Article 3

La CCT concernant l'appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées, conclue le 19 novembre 2019 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 155995/CO/207 ; A.R. du 09.04.2020; M.B. du 22.05.2020) est intégralement remplacée par la présente CCT.

Article 4 Durée

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### *2.1.4. Ancienneté*

CCT du 12 juillet 2007 (84936) (A.R. 24/02/2008 - M.B. 9/04/2008) relative aux contrats de travail à durée déterminée successifs - Entrée en vigueur le 2 mai 2007 pour une durée indéterminée

**Champ d'application**

## Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette commission paritaire.

## Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à l'article 18 de l'accord national 2007-2008 pour employés de l'industrie chimique, conclu le 2 mai 2007 au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

## Article 3

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique conviennent que, si un employé, après l'échéance de contrats successifs à durée déterminée, est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour la même fonction et sans interruption de plus de 4 semaines, il ne sera pas convenu de nouvelle période d'essai et l'ancienneté déjà acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée est maintenue. Cette règle s'applique à condition que la durée totale des contrats de travail successifs à durée déterminée soit au moins égale au total à minimum 6 ou 12 mois pour autant que, conformément à l'article 67, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la période d'essai puisse atteindre respectivement un maximum de 6 ou 12 mois selon que le salaire annuel ne dépasse pas ou dépasse le plafond mentionné à l'article 67, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette règle s'applique à tous les contrats à durée indéterminée conclus après le 2 mai 2007

## **Validité et préavis**

### Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 2 mai 2007.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

CCT du 18 février 2014 (120798) ( A.R. 09/10/2014 - M.B. 07/01/2015) relative au système de rémunération - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée

## Chapitre I. Champ d'application

## Chapitre II. Système de rémunération fondé sur l'expérience pertinente

## Chapitre III. Salaire des étudiants

## Chapitre IV. Adaptation du salaire minimum lié à l'expérience et de l'appointement mensuel

## Chapitre V. Dispositions finales

Convention collective de travail relative au système de rémunération pour la fixation des salaires mensuels minimaux et des traitements mensuels, conclue le 18 février 2014 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

### **Chapitre I. Champ d'application**

#### Article 1

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs qui tombent dans le champ de compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification de fonctions établie par cette Commission paritaire.

### **Chapitre II. Système de rémunération fondé sur l'expérience pertinente**

#### Article 2 Salaire mensuel minimum en fonction de l'expérience pertinente

§ 1. Le système de rémunération prévoit pour chaque catégorie de fonctions (de 1 à 4B incluse), telle que définie dans la classification de fonctions établie par cette Commission paritaire, un salaire mensuel minimum lié à l'expérience pertinente de l'employé.

§ 2. Le système de rémunération qui figure dans le tableau en [annexe](#) de la présente convention collective de travail mentionne les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience correspondant à l'indice pivot 100,23 (base 2013 = 100).

§ 3. Les entreprises sont libres de poursuivre, de modifier ou d'introduire d'autres systèmes de rémunération, moyennant le respect des salaires mensuels minimaux établis dans la présente convention collective de travail.

## Article 3 Expérience pertinente

§ 1. Par expérience pertinente, on entend toute période d'activité professionnelle, exprimée en années complètes ( = périodes de 12 mois), comme salarié, indépendant, fonctionnaire ou sous contrat d'apprentissage, et ceci aussi bien dans le secteur de l'industrie chimique qu'en dehors, et tenant compte des assimilations mentionnées aux §2,3 et 4 du présent article.

§ 2. Toutes les périodes de suspension du contrat de travail sont assimilées à l'expérience pertinente à l'exception des :

- a) Périodes de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire pour une période de plus d'un mois (cumulées sur base annuelle) ;
- b) Périodes d'incapacité de travail pour maladie (autre que maladie professionnelle) ou accident de vie privée de plus d'un an ;
- c) Périodes de crédit-temps à temps plein (autre que les congés thématiques) à partir de la deuxième année.

§ 3. Les périodes de chômage indemnisé sont assimilées à l'expérience pertinente avec un maximum d'un an.

Ce maximum ne vaut pas si l'employé concerné suit, à l'issue de cette période d'un an, une formation professionnelle organisée par un des services régionaux d'emploi ou par un des centres de formation reconnus par le secteur. Dans ce cas, la période complète de formation professionnelle comme chômeur indemnisé est assimilée à l'expérience pertinente.

§ 4. La période d'études suivant la période d'obligation scolaire est assimilée à l'expérience pertinente avec un maximum de 3 ans. Pour ceux qui ont obtenu un diplôme de master, cette période est portée à un maximum de 5 ans.

§ 5. Pour la définition de l'expérience pertinente, les différentes périodes d'activité professionnelle et/ou les assimilations ne peuvent donner lieu à un cumul (ou double comptage) pour la même période.

§ 6. Pour l'octroi de l'expérience pertinente, il n'est pas fait de distinction entre prestations à temps plein et à temps partiel.

§ 7. Pour l'octroi de l'expérience pertinente, il n'est pas fait de distinction entre expérience pertinente en Belgique et à l'étranger.

## Article 4 Fixation du salaire mensuel minimum lié à l'expérience lors de l'entrée en service

§ 1. Au moment de l'entrée en service, le salaire minimum mensuel lié à l'expérience de l'employé est établi sur la base de l'expérience pertinente, telle

que définie à l'article 3 ci-dessus, et de la catégorie de fonctions à laquelle appartient la fonction de l'employé concerné.

§ 2. Pour la définition du salaire mensuel minimum lié à l'expérience au moment de l'entrée en service, on tient compte des années complètes d'expérience pertinente (= périodes de 12 mois). Le solde éventuel de mois d'expérience pertinente constitue une année d'expérience supplémentaire si ce solde atteint au moins 6 mois.

#### Article 5 Evolution des salaires mensuels minimaux liés à l'expérience

§ 1. A partir de l'octroi du salaire mensuel minimum lié à l'expérience au moment de l'entrée en service, ce salaire mensuel minimum fait un saut lié à l'expérience (= augmentation) chaque fois que l'expérience pertinente, telle que définie à l'article 3 ci-dessous, a crû de 12 mois selon le schéma repris en [annexe](#) de la présente convention collective de travail et compte tenu du §4 du présent article.

§ 2. Les employés qui, au cours de 12 mois entre 2 sauts liés à l'expérience, ont suspendu leur contrat de travail pendant plus d'un mois sans maintien de salaire, auront droit, en tenant compte du §4 du présent article, à un saut lié à l'expérience égal au saut lié à l'expérience prévu dans le système de rémunération multiplié par une fraction dont le dénominateur est égal à 12 et le numérateur égal à la différence entre 12 et le nombre de mois de suspension sans maintien de salaire, en tenant compte de l'assimilation d'un mois définie à l'article 3 §1 de la présente convention collective de travail.

§ 3. En cas de passage à une catégorie de fonctions supérieure, le nouveau salaire mensuel minimum lié à l'expérience de la nouvelle fonction est immédiatement octroyé (= saut horizontal), avec maintien de l'expérience pertinente.

Le saut d'expérience suivant se produira après 12 mois d'expérience pertinente complémentaire tel que défini au §1, en tenant compte du §4 du présent article.

§ 4. Les sauts liés à l'expérience mentionnés aux §§ 1er, 2 et §3, 2<sup>e</sup> alinéa et à l'article 6 §2 sont octroyés effectivement à 2 dates fixes :

- a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année pour les employés entrés en service entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin;
- b) Le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année pour les employés entrés en service entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre

#### Article 6 Mesures transitoires

§ 1. Pour les travailleurs qui étaient en service au 31 décembre 2009, le nombre d'années d'expérience pertinente, exprimé en années complètes, est défini par le

barème salarial minimum individuel et la catégorie de fonctions individuelle qui sont d'application à l'employé concerné le 31 décembre 2009.

§ 2. Le saut d'expérience suivant (= augmentation) du salaire mensuel minimum lié à l'expérience se produit lorsque l'expérience pertinente a crû de 12 mois, selon le schéma repris en [annexe](#) de la présente convention collective de travail et en tenant compte de l'article 5 §4.

§ 3. L'introduction du nouveau système de rémunération fondé sur l'expérience pertinente ne peut pas entraîner une diminution du salaire mensuel effectif brut des employés qui étaient en service le 31 décembre 2009.

### **Chapitre III. Salaire des étudiants**

#### **Article 7**

Pour les employés occupés sous contrat de travail d'étudiant, le salaire mensuel minimum lié à l'expérience s'élève à 90% du salaire mensuel minimum le plus bas de la catégorie de fonction correspondant à la fonction qu'ils exercent.

### **Chapitre IV. Adaptation du salaire minimum lié à l'expérience et de l'appointement mensuel**

#### **Article 8 Liaison à l'index**

Les salaires mensuels minimaux liés à l'expérience mentionnés dans la présente convention collective de travail sont liés à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 février 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, concernant la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

### **Chapitre V. Dispositions finales**

#### **Article 9**

La présente convention collective de travail remplace celle du 11 janvier 2010 (numéro d'enregistrement 99187/CO/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, relative au système de rémunération pour la fixation des salaires mensuels minimaux et des traitements mensuels.

#### **Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de cette convention collective de travail peuvent être dénoncées par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par

une lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois commence à courir à partir de la date où la lettre recommandée est envoyée au Président. Le cachet de la poste fait foi. Le Président informe les parties de cette dénonciation.

La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

Annexe : Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience [[cliquez ici](#) pour retourner au premier paragraphe qui renseigne l'annexe].

Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1er février 2014 payables entre les indices pivots 100,23 et 102,23 (base 2013 = 100)					
Années d'expérience	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4a	Cat 4b
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
0	1 698,93	1 735,79			
1	1 710,42	1 749,38	1 775,64		
2	1 721,77	1 763,06	1 796,72		
3	1 733,18	1 776,59	1 817,67	1 928,83	
4	1 744,68	1 790,34	1 838,90	1 953,00	2 082,02
5	1 756,12	1 803,96	1 859,96	1 977,25	2 109,55
6	1 767,48	1 817,57	1 881,19	2 001,55	2 136,99
7	1 778,88	1 831,23	1 902,17	2 025,73	2 164,50
8	1 790,34	1 845,04	1 923,33	2 050,00	2 191,89
9	1 801,74	1 858,54	1 944,48	2 074,19	2 219,53
10	1 813,06	1 872,21	1 965,58	2 098,43	2 247,05
11	1 824,53	1 885,77	1 986,60	2 122,74	2 274,38
12	1 836,00	1 899,50	2 007,80	2 146,99	2 301,86
13	1 847,45	1 913,19	2 028,81	2 171,23	2 329,33
14	1 858,83	1 926,83	2 049,87	2 195,54	2 356,85
15	1 870,25	1 940,48	2 071,06	2 219,85	2 384,19
16	1 881,59	1 954,21	2 092,18	2 243,95	2 411,78
17	1 893,09	1 967,75	2 113,34	2 268,15	2 439,19
18	1 904,53	1 981,36	2 134,42	2 292,52	2 466,73
19	1 915,83	1 995,02	2 155,47	2 316,66	2 494,19
20	1 927,32	2 008,70	2 176,54	2 340,96	2 521,62
21		2 022,36	2 197,78	2 365,31	2 549,15
22			2 218,78	2 389,57	2 576,66
23			2 239,90	2 413,76	2 604,15
24			2 261,12	2 438,03	2 631,63
25			2 282,21	2 462,14	2 659,10
26			2 303,30	2 486,51	2 686,60

CCT du 29 juin 2023 (181421) (A.R. 14/12/2023 - M.B. 05/01/2024) relative au travail intérimaire et à l'utilisation des contrats journaliers - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour une durée indéterminée

#### Article 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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

#### Article 2

Les partenaires sociaux recommandent de limiter l'utilisation des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire, lorsque c'est possible en fonction de l'organisation du travail.

#### Article 3

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:

- l'ancienneté comme intérimaire est assimilée avec un maximum de 24 mois pour tous les avantages au niveau de l'entreprise pour lesquels il est tenu compte de l'ancienneté, y compris l'assimilation intégrale pour tous les aspects des CCT sectorielles. Cette dispositions ne s'applique pas à la prime de fin d'année et au deuxième pilier.
- 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.

#### Article 4

La CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique pour employés relative au travail intérimaire (n° 172491/CO/207, A.R. 14/10/2022, M.B. 15/03/2023) est intégralement remplacée par la présente CCT, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

#### Article 5 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée

## 2.2. Prime de fin d'année

### 2.2.1. Prime de fin d'année des employé·e·s

CCT du 29 juin 2023 (181423) (A.R. 20/12/2023 - M.B. 18/01/2024) relative à la prime de fin d'année - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour une durée indéterminée

#### [Modalités d'octroi](#)

#### [Dérogations](#)

#### [Assimilations](#)

#### [Période de paiement](#)

#### [Dispositions finales](#)

#### Article 1<sup>er</sup> Champ d'application

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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

#### **Modalités d'octroi**

#### Article 2

Une prime de fin d'année est allouée par les employeurs aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> qui:

- a) comptent, au 31 décembre de l'année en cours, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- b) sont liés à l'entreprise en vertu d'un contrat de travail pour employés, au moment du paiement de la prime.

### Article 3

La prime de fin d'année minimale est fixée à 100 % de la rémunération de base du mois de décembre

### Article 4

Les travailleurs qui remplissent les conditions mentionnées à l'article 2 ont droit à la prime au prorata d'un douzième du montant, par mois effectivement presté pendant l'exercice considéré, allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### Article 5

En cas d'engagement avant le 16 du mois, ce mois est assimilé à un mois presté complet.

Le mois au cours duquel le contrat de travail pour travailleurs prend fin est assimilé à un mois complet, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois.

## Dérogations

### Article 6

Les travailleurs dont le contrat de travail est résilié pendant l'exercice considéré, à l'exclusion de ceux qui ont donné leur démission avant de compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au terme du contrat de travail et à l'exclusion de ceux qui ont été licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient de la prime au prorata du nombre de mois de prestations effectives de travail pendant cet exercice, pour autant qu'ils comptent six mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification du préavis.

### Article 7

Les travailleurs pensionnés, ainsi que les ayants droit d'un travailleur décédé, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.

Par "ayants droit", on entend :

- le conjoint survivant ;
- à son défaut, les enfants mineurs d'âge du défunt qui cohabitaient avec lui ;
- à leur défaut, les parents du défunt, dont il était le soutien.

## Assimilations

## Article 8

Sont assimilés à du travail effectif:

- les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur ;
- les absences pour maladie justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale de six mois ;
- les absences pour congé de maternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur ;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées "petits chômages", les absences dans le cadre des lois sur le congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, le congé pour l'exercice d'un mandat politique à temps partiel,

**[« et les jours non prestés en application de l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'à soixante-cinq jours » à partir du 01/01/2026] [Accord national 2025-2026 Prime de fin d'année](#)**  
**ARTICLE 12**

- le congé d'ancienneté conformément à la CCT du 21 décembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au congé d'ancienneté (n° 172490/CO/207, A.R. 16/10/2022, M.B. 15/03/2023)
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le congé d'ancienneté et d'âge prévu à la CCT du 29 juin 2023 relative au congé d'ancienneté et jour lié à l'âge conclu en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ;
- la période de congé de naissance (aussi dénommée "congé de paternité") telle que définie à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- la période de congé d'adoption telle que définie à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- la période couverte par le régime sectoriel de sécurité d'existence pendant l'écartement obligatoire en cas de grossesse et de congé d'allaitement, prévue dans la CCT du 29 juin 2023 relative aux garanties en cas de maternité, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique

## Période de paiement

## Article 9

La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année en cours.

## Dispositions finales

### Article 10

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à des régimes plus favorables existant le cas échéant au plan de l'entreprise.

### Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023, sauf mention contraire et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la cct du 20 juin 2017 (N° 141367/CO/207, A.R. 15/04/2018, M.B. 3/05/2018) concernant la prime de fin d'année minimale, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président. Le cachet de la poste faisant foi.

La présente cct sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

### *2.2.2. Prime de fin d'année pour les représentant·e·s de commerce*

CCT du 23 novembre 2021 (169190) (A.R. 06/06/2022 - M.B. 7/11/2022) relative à la prime de fin d'année pour les représentants de commerce - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée indéterminée

[Modalités d'octroi](#)

[Dérogations](#)

[Assimilations](#)

[Dispositions finales](#)

Article 1<sup>er</sup> Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés bénéficiant, conformément à l'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, du statut de représentant de commerce, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### **Modalités d'octroi**

#### **Article 2**

Une prime de fin d'année est allouée par les employeurs aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> qui :

- a) comptent, au 31 décembre de l'année en cours, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- b) sont liés à l'entreprise en vertu d'un contrat de travail d'employé, au moment du paiement de la prime.

#### **Article 3**

La prime de fin d'année octroyée aux employés visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT est fixée comme suit :

A 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, en janvier 2022, une prime de fin d'année est octroyée par l'employeur, égale à 100% du traitement mensuel brut (rémunération fixe augmentée de la moyenne d'éventuelles commissions) du mois de décembre 2021 plafonné à € 2.239.

Pour le représentant de commerce dont la rémunération est composée pour tout ou partie de commissions, la prime de fin d'année est calculée sur la moyenne mensuelle des commissions des douze derniers mois.

Cet octroi est à valoir sur tous autres avantages pécuniaires ou évaluables en argent, quelle qu'en soit la dénomination, octroyés ou à octroyer selon des modalités propres à l'entreprise et auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

#### **Article 4**

Les travailleurs qui remplissent les conditions mentionnées à l'article 2 ont droit à la prime au prorata d'un douzième du montant, par mois effectivement presté pendant l'exercice considéré, allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

#### **Article 5**

En cas d'engagement avant le 16<sup>ième</sup> jour du mois, ce mois est assimilé à un mois presté complet.

Le mois au cours duquel le contrat d'emploi prend fin est assimilé à un mois complet, pour autant que le contrat prenne fin après le 15<sup>ième</sup> jour du mois.

## Dérogations

### Article 6

Les travailleurs dont le contrat de travail est résilié pendant l'exercice considéré, à l'exclusion de ceux qui ont donné leur démission avant de compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au terme du contrat de travail et à l'exclusion de ceux qui ont été licenciés par leur employeur pour motif grave, bénéficient de la prime au prorata du nombre de mois de prestations effectives de travail pendant cet exercice, pour autant qu'ils comptent six mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification du préavis.

### Article 7

Les travailleurs pensionnés, ainsi que les ayants droit d'un travailleur décédé, bénéficient de la prime aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6.

Par « ayants droit », on entend :

- le conjoint survivant ;
- à son défaut, les enfants mineurs d'âge du défunt qui cohabitaient avec lui ;
- à leur défaut, les parents du défunt, dont il était le soutien.

## Assimilations

### Article 8

Sont assimilés à du travail effectif :

- les absences imputables à une maladie professionnelle, un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à concurrence d'une durée maximale de douze mois et pour autant qu'elles soient reconnues par l'organisme assureur ;
- les absences pour maladie, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur, à concurrence d'une période maximale de six mois ;
- les absences pour congé de maternité, justifiées par certificat médical et reconnues par l'organisme assureur ;
- les jours de vacances annuelles légales, les jours fériés légaux, les absences justifiées « petits chômages », les absences dans le cadre des lois sur le

congé-éducation et la promotion sociale, les jours de congé syndical, et le congé pour l'exercice d'un mandat politique à temps partiel ;

- La période de congé de naissance (aussi dénommée « congé de paternité ») telle que définie à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## **Dispositions finales**

### **Article 9**

La présente CCT ne porte pas préjudice à des régimes plus favorables existant le cas échéant au plan de l'entreprise.

### **Article 10**

La CCT du 17 septembre 2019 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la prime de fin d'année pour les représentants de commerce (n° 154440/CO/207) est intégralement remplacée par la présente CCT.

### **Article 11 Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er décembre 2021.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

### 3. Maternité

**CCT du 29 juin 2023 (181419) (A.R. 19/12/2023 - M.B. 09/01/2024) relative aux garanties en cas de maternité - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour une durée indéterminée**

#### Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par «travailleurs», sont visés les travailleurs masculins et féminins.

#### Article 2 - garantie salaire de base

Les travailleuses contraintes, en raison de leur grossesse, d'exercer dans l'entreprise une fonction inférieure à la leur durant cette période se voient garantir le maintien du salaire de base de leur fonction d'origine.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

#### Article 3 - Retour de congé de grossesse ou de maternité

Lors du retour de congé de grossesse ou de maternité, il est garanti à la travailleuse concernée qu'elle pourra revenir dans sa fonction originelle ou dans une autre fonction équivalente ou comparable conformément à son contrat de travail.

#### Article 4 - Indemnité de sécurité d'existence

Les travailleuses enceintes et les travailleuses qui allaitent reçoivent une indemnité de sécurité d'existence (complément à l'indemnité AMI en cas d'écartement complet) à charge de l'employeur en cas d'écartement obligatoire (le congé prophylactique, interruption complète) de :

- à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : € 12,50 par jour non presté ;
- à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : € 13,50 par jour non presté à cause de l'écartement complet.

**[L'indemnité de sécurité d'existence s'élèvera à partir du 01/01/2026 à € 18,00 par jour non-presté.] [Accord national 2025-2026 Ecartement maternité et allaitement - ARTICLE 5](#)**

#### Article 5 - Disposition abrogatoire

La CCT du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relative à certaines garanties en cas de maternité, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique (n° 105183/CO/207, AR 3/8/2012 ; MB 6/11/2012) est intégralement remplacée par la présente CCT.

#### Article 6 - Durée

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis à la poste de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 4. Remboursement transport, voyage, logement et nourriture

Article 5 de la Loi du 5 mars 2002 (M.B. 13/03/2002) modifiée par la Loi du 23 juin 2022 (M.B. 11/07/2022) relative aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci

Chapitre II : Règles applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique

Article 5

§ 1. L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales et réglementaires, sanctionnées pénalement, ainsi que par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la [loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires](#).

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, lorsque des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoient le paiement d'allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles, ces dispositions conventionnelles ne sont considérées comme des conditions de travail, de rémunération et d'emploi que dans la mesure où elles s'appliquent à des dépenses de voyage, de logement et de nourriture qui sont encourues par un travailleur détaché lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, lorsque des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoient des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels, ces dispositions conventionnelles ne sont pas considérées comme des conditions de travail, de rémunération et d'emploi.

Sans préjudice des alinéas 2 et 3, le Roi peut déterminer d'autres dispositions relatives aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi que celles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public.

CCT du 20 janvier 2026 (197647) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026)  
relative au transport des travailleurs - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026 pour  
une durée indéterminée

## ARTICLE 1<sup>er</sup> Champ d'application

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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

## ARTICLE 2

Sauf dans le cas où les employeurs organisent et financent eux-mêmes le transport de leurs travailleurs, l'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs est déterminée, à partir du 1<sup>er</sup> février 2026, conformément aux dispositions des articles 3 jusqu'à 6 de la présente CCT.

## ARTICLE 3 Intervention des employeurs

### § 1<sup>er</sup> Transports en commun publics par chemin de fer

En ce qui concerne les transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée, depuis le 1<sup>er</sup> février 2024, à 80 % du prix réel des cartes de train en fonction de la distance. Ce tableau ([Annexe 1](#)) est adapté annuellement au 1<sup>er</sup> février aux nouveaux tarifs de la SNCB.

### § 2. Transports en commun publics autres que les chemins de fer

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, sera calculée, selon les modalités fixées à l'article 4 de la [convention collective de travail n° 19/9](#) conclue au Conseil National du Travail.

### § 3. Transports en commun publics combinés

En ce qui concerne les transports en commun publics combinés, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée, selon les modalités fixées aux articles 5 et 6 de la [convention collective de travail n° 19/9](#) conclue au Conseil National du Travail.

### § 4. Transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre

En ce qui concerne les transports en commun publics sur le territoire d'un autre état membre, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport sera calculée selon les modalités fixées à l'article 7 de la [convention collective de travail n° 19/9](#) conclue au Conseil National du Travail.

#### **ARTICLE 4 Impossibilité d'utiliser normalement un moyen de transport en commun public**

Si le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'utiliser normalement un moyen de transport en commun public parce que celui-ci fait défaut étant donné la situation géographique de l'entreprise ou par suite des horaires qui y sont pratiqués, l'intervention des employeurs est étendue aux travailleurs qui sont obligés d'utiliser un moyen de transport particulier. L'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, reste liée, à partir du 1<sup>er</sup> février 2009, à la grille antérieure (en application de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de 70% du prix réel des cartes de train en fonction de la distance en moyenne, reprise en annexe ([Annexe 2](#)) et adaptée au 1<sup>er</sup> février de chaque année (année N+1) au nouveau tarifs.

#### **ARTICLE 5**

Dans le cas où la SNCB ne publierait pas de tarifs pour une carte hebdomadaire, les colonnes « tarifs carte hebdomadaire » et « intervention carte hebdomadaire » du tableau « L'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics » (en [annexe 2](#)) seraient adaptées, au 1<sup>er</sup> février de chaque année (année N+1) (si la SNCB publie des nouveaux tarifs), de la manière suivante:

« Tarifs carte hebdomadaire »

Les tarifs de la carte hebdomadaire de l'année précédente (année N) sont augmentés par distance(s) du pourcentage de la hausse de prix pour la/les même(s) distance(s) de la carte mensuelle de l'année actuelle (année N + 1), arrondi à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique. Le pourcentage de la hausse de prix de la carte mensuelle est, à son tour, obtenu en comparant les tarifs de la carte mensuelle de l'année N par distance(s) avec les tarifs de la carte mensuelle de l'année N + 1 par distance(s) (pourcentage à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique).

« Intervention carte hebdomadaire »

Les interventions de l'employeur dans les prix de la carte hebdomadaire sont basées sur 70% en moyenne.

#### **ARTICLE 6**

Dans le cas où la SNCB ne publierait que des tarifs pour des cartes mensuelles, des cartes trimestrielles et des cartes annuelles limitées à 150km, le tableau de la SNCB sera complété des tarifs à partir de 151km jusqu'à 200km inclus et des interventions de l'employeur correspondantes, au 1<sup>er</sup> février de chaque année (année N+1) (si la SNCB publie des nouveaux tarifs), qui sont obtenus de la manière suivante:

« Prix à partir de 151km jusqu'à 200km inclus pour la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle »

Les tarifs de la carte mensuelle, carte trimestrielle et carte annuelle limités à 150km sont complétés en augmentant les tarifs des cartes susmentionnées de l'année précédente (année N) à partir de 151km jusqu'à 200km inclus du pourcentage de la hausse moyenne de prix considéré sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte concernée de l'année actuelle (année N + 1), arrondi à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique. Le pourcentage de la hausse moyenne de prix de la carte susmentionnée est, à son tour, obtenu en comparant les tarifs considérés sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle de l'année N (limitées à 150km) avec les tarifs considérés sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle, trimestrielle et annuelle de l'année de l'année N + 1 (pourcentage à 2 décimales sur base d'un arrondi mathématique).

« Intervention carte mensuelle, carte trimestrielle, carte annuelle »

Les interventions de l'employeur dans les prix de la carte mensuelle, de carte trimestrielle et de la carte annuelle sont basées sur 70% en moyenne.

« Prix à partir de 151km jusqu'à 200km inclus pour la carte hebdomadaire »

Les tarifs de la carte hebdomadaire, obtenus en application de l'article 5, sont complétés de 151km jusqu'à 200km inclus de la manière suivante : Les tarifs à partir de 151km jusqu'à 200km de l'année de l'année N sont augmentés du pourcentage de la hausse moyenne de prix considéré sur toutes les distances jusqu'à 150km inclus de la carte mensuelle de l'année de l'année N + 1, tel qu'obtenu en application de cet article.

## **ARTICLE 7**

Les dispositions de la présente CCT ne portent pas préjudice aux conditions de travail plus favorables existant dans les entreprises.

## **ARTICLE 8**

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs est payée au moins mensuellement.

## **ARTICLE 9**

L'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs est subordonnée à la remise, selon le cas, d'une ou plusieurs des attestations mentionnées ci-après:

- a) certificat spécial délivré par la Société nationale des Chemins de Fer belges pour la carte-train lors de transport par chemin de fer;
- b) un document officiel mentionnant la distance parcourue pour l'utilisation régulière d'un ou plusieurs(s) moyen(s) de transport en commun publics autres que les chemins de fer;
- c) une déclaration signée par les travailleurs attestant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance d'au moins 5 km, un autre moyen de transport que ceux mentionnés sous a) et b) ci-dessus.

## **ARTICLE 10**

§1<sup>er</sup>. Outre l'intervention dans le coût de l'abonnement de train comme prévu par la présente CCT, l'employeur intervient dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de €25 par mois (coût employeur), sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement.

§2. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, l'intervention prévu a § 1<sup>er</sup> est porté à €30 par mois.

## **ARTICLE 11 Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026.

La présente CCT remplace la CCT du 21 janvier 2025, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au transport des travailleurs (n° d'enregistrement : 191700/CO/207).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.



Annexe 1 à la CCT n° 197647 [cliquez ici pour y retourner]

Km	EUR				(%)
	Carte train Mensuelle	Carte train Trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train Mi-Temps	Part patronale
Distance	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur	
Afstand	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart	Werkgeversbijdrage
	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever	80%
1					80,0
2					80,0
3	38,00	106,50	381,00	13,00	80,0
4	41,60	116,00	414,00	14,20	80,0
5	44,80	125,50	448,00	15,30	80,0
6	48,00	133,50	477,00	16,20	80,0
7	50,40	141,50	506,00	17,20	80,0
8	53,60	149,50	534,00	18,20	80,0
9	56,00	157,50	563,00	19,20	80,0
10	59,20	165,50	591,00	20,00	80,0
11	62,40	173,50	620,00	21,20	80,0
12	64,80	181,50	649,00	22,00	80,0
13	68,00	189,50	678,00	23,20	80,0
14	70,40	197,50	706,00	24,00	80,0
15	73,60	206,00	734,00	25,20	80,0
16	76,00	214,00	763,00	26,00	80,0
17	79,20	222,00	792,00	27,20	80,0
18	82,40	230,00	821,00	28,00	80,0
19	84,80	238,00	850,00	28,80	80,0
20	88,00	246,00	878,00	30,00	80,0
21	90,40	254,00	906,00	30,80	80,0
22	93,60	262,00	935,00	32,00	80,0
23	96,00	270,00	964,00	32,80	80,0
24	99,20	278,00	993,00	34,00	80,0
25	102,50	286,00	1022,00	34,80	80,0
26	105,00	294,00	1050,00	36,00	80,0
27	108,00	302,00	1078,00	36,80	80,0
28	110,50	310,00	1107,00	37,60	80,0
29	113,50	318,00	1136,00	38,80	80,0
30	117,00	326,00	1165,00	39,60	80,0
31 - 33	121,00	339,00	1211,00	41,60	80,0
34 - 36	128,00	359,00	1282,00	44,00	80,0
37 - 39	135,00	378,00	1352,00	46,40	80,0
40 - 42	142,50	398,00	1422,00	48,80	80,0
43 - 45	149,50	418,00	1493,00	51,20	80,0
46 - 48	156,00	438,00	1563,00	53,60	80,0
49 - 51	163,00	458,00	1634,00	56,00	80,0
52 - 54	168,00	471,00	1683,00	57,60	80,0
55 - 57	173,50	486,00	1734,00	59,20	80,0
58 - 60	178,50	499,00	1783,00	60,80	80,0
61 - 65	185,00	518,00	1850,00	63,20	80,0
66 - 70	193,50	542,00	1934,00	65,60	80,0
71 - 75	202,00	565,00	2018,00	68,80	80,0
76 - 80	210,00	588,00	2101,00	72,00	80,0
81 - 85	218,00	611,00	2184,00	74,40	80,0
86 - 90	226,00	635,00	2268,00	77,60	80,0
91 - 95	235,00	658,00	2351,00	80,00	80,0
96 - 100	243,00	682,00	2434,00	83,20	80,0
101 - 105	252,00	705,00	2518,00	85,60	80,0
106 - 110	260,00	729,00	2602,00	88,80	80,0
111 - 115	269,00	752,00	2685,00	91,20	80,0
116 - 120	277,00	775,00	2769,00	94,40	80,0

Distance  
Afstand

	Flex Abonnement 10	Flex Abonnement 80	Flex Abonnement 120
1-3	27,20	236,00	312,00
4	29,60	257,00	340,00
5	32,00	278,00	367,00
6	34,00	296,00	391,00
7	36,00	314,00	414,00
8	38,00	331,00	438,00
9	40,00	349,00	462,00
10	41,60	366,00	485,00
11	44,00	385,00	509,00
12	46,40	402,00	532,00
13	48,00	420,00	555,00
14	50,40	438,00	579,00
15	52,00	455,00	602,00
16	54,40	474,00	626,00
17	56,00	491,00	650,00
18	58,40	509,00	673,00
19	60,00	526,00	697,00
20	62,40	544,00	720,00
21	64,00	562,00	743,00
22	66,40	580,00	767,00
23	68,80	598,00	790,00
24	70,40	615,00	814,00
25	72,80	633,00	838,00
26	74,40	651,00	861,00
27	76,80	669,00	885,00
28	78,40	686,00	908,00
29	80,80	704,00	931,00
30	82,40	722,00	955,00
31-33	86,40	751,00	994,00
34-36	91,20	794,00	1051,00
37-39	96,00	838,00	1109,00
40-42	101,00	882,00	1166,00
43-45	105,50	926,00	1224,00
46-48	111,00	969,00	1282,00
49-51	116,00	1013,00	1339,00
52-54	119,00	1044,00	1380,00
55-57	123,00	1074,00	1422,00
58-60	126,50	1106,00	1462,00
61-65	131,00	1147,00	1518,00
66-70	137,50	1199,00	1586,00
71-75	143,00	1250,00	1654,00
76-80	149,00	1302,00	1722,00
81-85	155,00	1354,00	1791,00
86-90	161,00	1406,00	1859,00
91-95	167,00	1458,00	1928,00
96-100	173,00	1510,00	1996,00
101-105	178,50	1561,00	2065,00
106-110	185,00	1613,00	2134,00
111-115	190,50	1665,00	2202,00
116+	197,00	1717,00	2270,00

## Annexe 2 à la CCT n° 197647 [cliquez ici pour y retourner]

Distance	2 <sup>e</sup> classe							
	1 SEMAINE		1 MOIS		3 MOIS		12 MOIS	
	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026
Prix	Intervention	Prix	Intervention	Prix	Intervention	Prix	Intervention	Prix
1-3	14,30	<b>9,35</b>	47,50	<b>31,05</b>	133,00	<b>86,90</b>	476,00	<b>311,00</b>
4	15,50	<b>10,15</b>	52,00	<b>33,95</b>	145,00	<b>94,75</b>	518,00	<b>338,45</b>
5	16,80	<b>11,00</b>	56,00	<b>36,60</b>	157,00	<b>102,55</b>	560,00	<b>365,85</b>
6	17,90	<b>11,70</b>	60,00	<b>39,20</b>	167,00	<b>109,10</b>	596,00	<b>389,40</b>
7	19,00	<b>12,40</b>	63,00	<b>41,15</b>	177,00	<b>115,65</b>	632,00	<b>412,90</b>
8	20,00	<b>13,05</b>	67,00	<b>43,75</b>	187,00	<b>122,15</b>	668,00	<b>436,45</b>
9	21,10	<b>13,80</b>	70,00	<b>45,75</b>	197,00	<b>128,70</b>	704,00	<b>459,95</b>
10	22,20	<b>14,50</b>	74,00	<b>48,35</b>	207,00	<b>135,25</b>	739,00	<b>482,80</b>
11	23,30	<b>15,35</b>	78,00	<b>51,30</b>	217,00	<b>142,80</b>	775,00	<b>509,95</b>
12	24,30	<b>16,00</b>	81,00	<b>53,30</b>	227,00	<b>149,35</b>	811,00	<b>533,65</b>
13	25,50	<b>16,90</b>	85,00	<b>56,35</b>	237,00	<b>157,05</b>	847,00	<b>561,30</b>
14	26,50	<b>17,55</b>	88,00	<b>58,30</b>	247,00	<b>163,70</b>	883,00	<b>585,15</b>
15	27,50	<b>18,20</b>	92,00	<b>60,95</b>	257,00	<b>170,30</b>	918,00	<b>608,35</b>
16	28,50	<b>18,95</b>	95,00	<b>63,15</b>	267,00	<b>177,55</b>	954,00	<b>634,40</b>
17	29,50	<b>19,60</b>	99,00	<b>65,85</b>	277,00	<b>184,20</b>	990,00	<b>658,35</b>
18	31,00	<b>20,60</b>	103,00	<b>68,50</b>	287,00	<b>190,85</b>	1026,00	<b>682,30</b>
19	32,00	<b>21,35</b>	106,00	<b>70,75</b>	297,00	<b>198,20</b>	1062,00	<b>708,70</b>
20	33,00	<b>22,00</b>	110,00	<b>73,40</b>	307,00	<b>204,85</b>	1097,00	<b>732,05</b>
21	34,00	<b>22,70</b>	113,00	<b>75,40</b>	317,00	<b>211,55</b>	1133,00	<b>756,10</b>
22	35,00	<b>23,45</b>	117,00	<b>78,35</b>	327,00	<b>219,00</b>	1169,00	<b>782,85</b>
23	36,00	<b>24,20</b>	120,00	<b>80,65</b>	337,00	<b>226,45</b>	1205,00	<b>809,75</b>
24	37,00	<b>24,85</b>	124,00	<b>83,35</b>	347,00	<b>233,20</b>	1241,00	<b>833,95</b>
25	38,50	<b>25,85</b>	128,00	<b>86,00</b>	357,00	<b>239,90</b>	1277,00	<b>858,15</b>
26	39,50	<b>26,65</b>	131,00	<b>88,35</b>	367,00	<b>247,50</b>	1312,00	<b>884,75</b>
27	40,50	<b>27,30</b>	135,00	<b>91,05</b>	377,00	<b>254,20</b>	1348,00	<b>909,00</b>
28	41,50	<b>28,00</b>	138,00	<b>93,05</b>	388,00	<b>261,65</b>	1384,00	<b>933,30</b>
29	42,50	<b>28,65</b>	142,00	<b>95,75</b>	398,00	<b>268,40</b>	1420,00	<b>957,55</b>
30	43,50	<b>29,35</b>	146,00	<b>98,45</b>	408,00	<b>275,15</b>	1456,00	<b>981,85</b>
31-33	45,50	<b>30,90</b>	151,00	<b>102,55</b>	424,00	<b>287,90</b>	1514,00	<b>1028,00</b>
34-36	48,00	<b>33,05</b>	160,00	<b>110,15</b>	449,00	<b>309,05</b>	1602,00	<b>1102,70</b>
37-39	51,00	<b>35,45</b>	169,00	<b>117,50</b>	473,00	<b>328,90</b>	1690,00	<b>1175,10</b>
40-42	53,00	<b>37,15</b>	178,00	<b>124,80</b>	498,00	<b>349,20</b>	1778,00	<b>1246,65</b>
43-45	56,00	<b>39,70</b>	187,00	<b>132,65</b>	522,00	<b>370,25</b>	1866,00	<b>1323,60</b>
46-48	59,00	<b>42,15</b>	195,00	<b>139,25</b>	547,00	<b>390,55</b>	1954,00	<b>1395,15</b>
49-51	61,00	<b>43,90</b>	204,00	<b>146,85</b>	572,00	<b>411,75</b>	2042,00	<b>1469,90</b>
52-54	63,00	<b>45,55</b>	210,00	<b>151,90</b>	589,00	<b>426,05</b>	2104,00	<b>1521,90</b>
55-57	65,00	<b>47,00</b>	217,00	<b>156,95</b>	607,00	<b>439,05</b>	2167,00	<b>1567,45</b>
58-60	67,00	<b>48,80</b>	223,00	<b>162,35</b>	624,00	<b>454,25</b>	2229,00	<b>1622,70</b>
61-65	69,00	<b>50,25</b>	231,00	<b>168,15</b>	648,00	<b>471,75</b>	2313,00	<b>1683,85</b>
66-70	73,00	<b>53,40</b>	242,00	<b>177,00</b>	677,00	<b>495,25</b>	2417,00	<b>1768,05</b>
71-75	76,00	<b>55,75</b>	252,00	<b>184,95</b>	706,00	<b>518,10</b>	2522,00	<b>1850,75</b>
76-80	79,00	<b>58,05</b>	263,00	<b>193,30</b>	735,00	<b>540,25</b>	2626,00	<b>1930,10</b>
81-85	82,00	<b>60,55</b>	273,00	<b>201,60</b>	764,00	<b>564,20</b>	2730,00	<b>2016,10</b>
86-90	85,00	<b>62,85</b>	283,00	<b>209,35</b>	794,00	<b>587,30</b>	2835,00	<b>2096,95</b>
91-95	88,00	<b>65,40</b>	294,00	<b>218,50</b>	823,00	<b>611,65</b>	2939,00	<b>2184,15</b>
96-100	91,00	<b>67,65</b>	304,00	<b>225,90</b>	852,00	<b>633,20</b>	3043,00	<b>2261,45</b>
101-105	94,00	<b>70,10</b>	315,00	<b>234,85</b>	881,00	<b>656,80</b>	3148,00	<b>2346,85</b>
106-110	98,00	<b>73,30</b>	325,00	<b>243,05</b>	911,00	<b>681,30</b>	3252,00	<b>2431,95</b>
111-115	101,00	<b>75,65</b>	336,00	<b>251,65</b>	940,00	<b>704,05</b>	3356,00	<b>2513,65</b>
116-120	104,00	<b>78,25</b>	346,00	<b>260,35</b>	969,00	<b>729,15</b>	3461,00	<b>2604,40</b>
121-125	107,00	<b>80,50</b>	356,00	<b>267,90</b>	998,00	<b>751,00</b>	3565,00	<b>2682,65</b>
126-130	110,00	<b>82,90</b>	367,00	<b>276,60</b>	1027,00	<b>774,00</b>	3669,00	<b>2765,20</b>
131-135	113,00	<b>85,45</b>	377,00	<b>285,00</b>	1057,00	<b>799,10</b>	3774,00	<b>2853,15</b>
136-140	116,00	<b>87,70</b>	388,00	<b>293,35</b>	1086,00	<b>821,00</b>	3878,00	<b>2931,75</b>
141-145	119,00	<b>89,95</b>	398,00	<b>300,90</b>	1115,00	<b>842,95</b>	3982,00	<b>3010,40</b>
146-150	123,00	<b>93,15</b>	409,00	<b>309,70</b>	1144,00	<b>866,20</b>	4087,00	<b>3094,55</b>
151-155	126,00	<b>95,40</b>	419,00	<b>317,25</b>	1173,00	<b>888,15</b>	4191,00	<b>3173,30</b>
156-160	129,00	<b>97,65</b>	430,00	<b>325,60</b>	1203,00	<b>910,85</b>	4295,00	<b>3252,05</b>
161-165	132,00	<b>99,95</b>	440,00	<b>333,15</b>	1232,00	<b>932,85</b>	4400,00	<b>3331,55</b>
166-170	135,00	<b>102,20</b>	450,00	<b>340,75</b>	1261,00	<b>954,80</b>	4504,00	<b>3410,30</b>
171-175	138,00	<b>104,50</b>	461,00	<b>349,05</b>	1290,00	<b>976,75</b>	4608,00	<b>3489,00</b>
176-180	141,00	<b>106,75</b>	471,00	<b>356,65</b>	1320,00	<b>999,45</b>	4713,00	<b>3568,55</b>
181-185	145,00	<b>109,80</b>	482,00	<b>364,95</b>	1349,00	<b>1021,40</b>	4817,00	<b>3647,25</b>
186-190	148,00	<b>112,05</b>	492,00	<b>372,55</b>	1378,00	<b>1043,40</b>	4921,00	<b>3726,00</b>
191-195	151,00	<b>114,35</b>	503,00	<b>380,85</b>	1407,00	<b>1065,35</b>	5026,00	<b>3805,50</b>
196-200	154,00	<b>116,60</b>	513,00	<b>388,45</b>	1436,00	<b>1087,30</b>	5130,00	<b>3884,25</b>



## 5. Fin de carrière :

### 5.1. Travail faisable

**CCT du 19 septembre 2023 (182837) (A.R. 26/03/2024 - M.B. 26/04/2024)  
relative au travail faisable - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une  
durée indéterminée**

#### Article 1<sup>er</sup> - Objet

La présente CCT a pour objet d'introduire un régime de travail faisable en application de la [CCT n° 104 du Conseil National de Travail](#) et selon les modalités prévues à l'article 6 de la CCT du 29 juin 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2023-2024 (n° 181428/CO/207) [comme son nom l'indique, cet accord a pris fin le 31 décembre 2024].

#### Article 2 - Champ d'application

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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

#### Article 3

En application de la [CCT n° 104](#), moyennant l'accord de l'employeur 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, un maintien temporaire et partiel des primes d'équipes est prévu, compte tenu des modalités suivantes :

- À condition que le travailleur ait 10 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes ; pendant 3 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 3 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes ;
- À condition que le travailleur ait 20 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes ; pendant 5 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 5 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes ;

- À condition que le travailleur ait 30 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes ; pendant 7 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 7 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes.
- **[À condition que le travailleur ait 35 ans d'ancienneté chez l'employeur dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes ; pendant 9 mois maintien de 50% des primes d'équipes, et les 9 mois suivants maintien de 25% des primes d'équipes.] [Accord national 2025-2026 Travail faisable - ARTICLE 6](#)**

Cette disposition ne porte pas préjudice aux modalités analogues ou plus favorables existantes au niveau de l'entreprise

#### Article 4

L'indemnité mentionnée à l'article 3 de cette CCT s'inscrit dans le système des fins de carrières douces, pour autant que les modalités de l'[article 19](#), §2, 22° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs soient respectées.

Des modalités analogues ou plus favorables qui existent au niveau de l'entreprise s'inscrivent pour la totalité de l'indemnité dans le système des fins de carrières douces, pour autant que les modalités de l'[article 19](#), §2, 22° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité soient respectées.

#### Article 5 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délais de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 5.2. Crédit-temps ou emploi fin de carrière

**CCT du 17 décembre 2025 (196897) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au droit aux allocations d'interruption pour l'emploi de fin de carrière - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, fin le 31 décembre 2027**

### **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) le(s) « travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### **Article 2**

En application de la [CCT n° 179](#) du Conseil National du Travail, la limite d'âge relative à l'accès de droit aux allocations, est portée :

- 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>, alinéa 1 et §2, §3 et §5 de la [convention collective de travail n° 103](#), ont réduit leur prestations à mi-temps ;
- à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1<sup>er</sup>, alinéa 2 et §2, §3 et §5 de la [convention collective de travail n° 103](#), ont réduit leur prestations d'un cinquième

et qui :

- soit remplissent les conditions définies à [l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001](#), tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 5 septembre 2025 ;
- soit remplissent les conditions définies à [l'article 6, §5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001](#), tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 5 septembre 2025, 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° 179](#) du Conseil National du Travail.

### **Article 3**

Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément à l'article 9, §1 et §2 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.

#### **Article 4 Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et prend fin le 31 décembre 2027.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### **COMMENTAIRE PARITAIRE CONCERNANT CETTE CCT**

Le droit aux allocations pour l'emploi de fin de carrière sera automatiquement prolongé par le secteur après 31 décembre 2027, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.

**CCT du 20 janvier 2026 (197645) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à l'indemnité complémentaire emplois fin de carrière 1/5<sup>ème</sup> 1/2<sup>ème</sup> - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée**

#### **Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

#### **Article 2 – Indemnité complémentaire**

§1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5<sup>ème</sup> ou d'un emploi de fin de carrière 1/2<sup>ème</sup> avec allocations de l'ONEM, recevra une indemnité complémentaire mensuelle de € 80 brut 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.

§2. Pour les travailleurs occupant un emploi de fin de carrière 1/5 ou 1/2 'métier lourd' (tel que défini dans l'article 8, §3, a, b et c et §4, premier et troisième tiret de la [CCT n° 103](#) du CNT), la condition d'âge mentionnée dans le §1 est abaissée à l'âge prévu à l'article 3 des CCT du CNT n° [179](#) et [180](#) concernant l'abaissement de l'âge pour le droit aux allocations dans le cadre des emplois de fin de carrière (55 ans jusqu'au 30/06/2029),

§3. Les indemnités visées aux §1 et §2 ne sont pas cumulatives.

§4. Lorsque aucune prestation effective n'a été réalisée pendant une période ininterrompue de douze mois, l'indemnité complémentaire n'est plus due.

§5. Il s'agit d'un régime supplétif, des dispositions plus favorables au sein des entreprises restent inchangées.

§6. Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard pour la durée prévue à l'[article 6, §2, C de la CCT du 15/10/2024](#) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au financement de plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie (n° 191522/CO/207, AR 29/08/2025, MB 25/09/2025)

### **Article 3 – Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée.

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2026.

Elle peut être dénoncées par chacune des parties, moyennant un préavis à la poste de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**CCT du 17 décembre 2025 (196898) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au droit aux allocations d'interruption pour l'emploi de fin de carrière - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2028, fin le 30 juin 2029**

### **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) le(s) « travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### **Article 2**

En application de la [CCT n° 180](#) du Conseil National du Travail, la limite d'âge relative à l'accès de droit aux allocations, est portée :

- 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>, alinéa 1 et §2, §3 et §5 de la [convention collective de travail n° 103](#), ont réduit leur prestations à mi-temps ;
- à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1<sup>er</sup>, alinéa 2 et §2, §3 et §5 de la [convention collective de travail n° 103](#), ont réduit leur prestations d'un cinquième

et qui :

- soit remplissent les conditions définies à [l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001](#), tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 5 septembre 2025 ;
- soit remplissent les conditions définies à [l'article 6, §5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001](#), tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 5 septembre 2025, 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° 180](#) du Conseil National du Travail.

### Article 3

Les entreprises peuvent, en tenant compte de la bonne organisation du travail, conformément à l'article 9, §1 et §2 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.

### Article 4 Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2028 et prend fin le 30 juin 2029.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

#### COMMENTAIRE PARITAIRE CONCERNANT CETTE CCT

Le droit aux allocations pour l'emploi de fin de carrière sera automatiquement prolongé par le secteur après 30 juin 2029, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.



## 6. Prime pension « métiers lourds »

**CCT du 20 janvier 2026 (197650) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la prime pension 'métiers lourds' dans les entreprises non-conventionnées - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, fin le 31 décembre 2026**

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises non-conventionnées 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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

Par « entreprises non conventionnées », on entend : les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2025-2026, 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](#).

### Article 2 – Prime pension

§1 A partir du 01/01/2026 les travailleurs ont droit à une prime unique (nette tant que la fiscalité le permet) qui sera payée à la fin du contrat de travail à l'occasion du départ à la pension ou à la pension anticipée, d'un montant de 40 EUR par année d'ancienneté, avec un maximum de 1000 EUR, à condition qu'ils aient travaillé en équipes alternantes ou en nuit fixe pendant 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années avant leur pension ou leur pension anticipée.

§2. Les avantages financiers déjà accordés au niveau de l'entreprise à l'occasion du départ à la pension ou à la pension anticipée seront imputé sur la prime mentionnée au §1. Seul le solde éventuel doit être octroyé.

### Article 3 – Durée

La présente CCT est conclue pour une durée déterminée.

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2026 et prend fin le 31 décembre 2026.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

## 7. Pension complémentaire

CCT du 26 mars 2018 (146650) (A.R. 04/11/2018 - M.B. 20/11/2018) relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, modifiée dans ses annexes par les CCT du 18 décembre 2018, du 19 décembre 2022, du 29 juin 2023 et du 26 mars 2024 - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée indéterminée

[Définitions](#)

[Champ d'application](#)

[Déclaration et Attestation](#)

[Suivi de l'équivalence](#)

[Objectif](#)

[L'opting out n'est pas prévu](#)

[L'organisateur](#)

[Assurance de groupe et Organisme de pension](#)

[L'allocation de pension](#)

[Versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pensions Complémentaire Sectoriel](#)

[Circonstances externes](#)

[Durée et modalités de résiliation de la CCT](#)

**Annexes faisant intégralement partie de cette CCT :**

1. [Règlement 2018 du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel de l'industrie chimique](#) ;
2. [Modèle de Déclaration et d'Attestation hors champ d'application, telle que visée à l'article 3.1. de cette CCT](#) ;
3. [Note technique « Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension d'entreprise avec la pension complémentaire sectoriel de la chimie ? »](#) ;
4. [Note technique : Codes de rémunération pris en compte dans le calcul de l'allocation de pension.](#)

Article 1 : Définitions

Pour l'application de la présente CCT on entend par :

- a) *Régime de Pension Complémentaire Sectoriel* : le régime de pension instauré par la CCT du 5 août 2010 et qui fait l'objet de cette CCT.
- b) *Employés* : les employés et les employées des Employeurs ressortissant à la Commission paritaire n° 207 pour les employés de l'industrie chimique. Ci-après dénommé(s) : « le(s) travailleurs ». Par « travailleurs » sont visés les travailleurs masculins et féminins.
- c) *CCT* : convention collective de travail
- d) *CCT du 5 août 2010* : la CCT du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 101256/CO/207), modifiée par la CCT du 6 décembre 2011 (numéro d'enregistrement 107572/CO/207), par la CCT du 18 avril 2012 (numéro d'enregistrement 109445/CO/207) et par la CCT du 17 février 2016 (numéro d'enregistrement 132746/CO/207).
- e) *CCT du 15 mars 2016* : la CCT du 15 mars 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 133534/CO/207).
- f) *FSE* : le Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, dont le siège sociale est à 1030 Bruxelles, boulevard Auguste Reyers, 80, 2<sup>e</sup> étage.
- g) *BCSS* : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.
- h) *Entreprise* : entité juridique.
- i) *Régime de pension d'entreprise* : le régime de pension complémentaire applicable au niveau de l'entreprise à l'Employeur.
- j) *CP* : la Commission paritaire n.207 pour employés de l'industrie chimique.
- k) *Règlement 2018* : le Règlement du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel pour l'industrie chimique qui est annexé à la présente CCT et en fait partie intégrante ([Annexe 1](#)).
- l) *ONSS* : Office National de Sécurité Sociale.
- m) *LPC* : la [Loi du 28 avril 2003](#) relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

- n) *Employeur* : un employeur qui ressortit à la CP. La notion d'Employeur renvoie à l'entité juridique et pas à l'unité technique d'exploitation.

## Article 2 Champ d'application

### 2.1.

La présente CCT s'applique aux Employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, à l'exception des Employeurs et travailleurs dont question aux articles 2.2 et 2.3 ci-dessous.

### 2.2.

La présente CCT n'est pas d'application (à l'exception de l'article 4) aux Employeurs qui, au 31 décembre 2017, ne tombaient pas dans le champ d'application du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel tel que défini dans la CCT du 15 mars 2016.

### 2.3.

La présente CCT n'est pas non plus applicable (à l'exception des articles 3 et 4) aux Employeurs :

- créés après le 1er janvier 2018 comme filiale (commune) ou issus de restructurations, fusions, scissions ou reprises, et dont une partie ou une entreprise sœur, déjà avant cet événement, ne tombait pas dans le champ d'application de la CCT (pour l'application de cet article, les termes « restructurations, fusions, scissions ou reprises » sont interprétés dans un sens large); et,
- qui prouvent de la manière prévue à l'article 3 de la présente CCT tous les travailleurs qui sont visés par le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel, sont soumis à un ou plusieurs Régimes de pension d'entreprise qui sont équivalents ou meilleurs que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel (la soi-disante "condition d'équivalence"). La condition d'équivalence est contrôlée comme suit :
  - L'équivalence est contrôlée par Entreprise.
  - L'équivalence est contrôlée au niveau du Règlement de pension.
  - L'équivalence est contrôlée, pour un affilié occupé à temps plein :

Pour les Régimes de pension d'entreprise où les cotisations patronales ou les (capitaux de) pensions constitué(e)s sont exprimé(e)s en fonction du salaire du travailleur concerné, le capital de pension constitué par les cotisations patronales à 65 ans pour un travailleur à temps plein qui a été en service pendant 25 ans doit être de minimum 6,48 fois le salaire mensuel.

Pour les Régimes de pension d'entreprise où les cotisations patronales ou les (capitaux de) pension constitué(e)s correspondent à des montants forfaitaires, le capital de pension constitué par les cotisations patronales doit s'élever à 65 ans, pour un travailleur à temps plein qui compte 25 ans de service, à minimum 13.302,80 EUR.

Pour le calcul du capital de pension qui est constitué au moyen de cotisations patronales dans le Régime de pension d'entreprise de l'employeur on part de la méthodologie et des hypothèses mentionnés dans la note technique « *Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension d'entreprise avec la pension complémentaire sectorielle de la chimie ?* » qui est annexée à la présente CCT ([Annexe 3](#)).

La condition d'équivalence est exclusivement contrôlée au moyen des critères définis, à l'exception de tous les autres fondements de comparaison (comme par exemple les différences concernant l'âge d'affiliation minimum, la durée minimale pour l'obtention des droits acquis, ...).

#### 2.4.

Cette CCT est également applicable aux Employeurs qui a l'origine tombaient en dehors du champ d'application de cette CCT sur la base des articles 2.2. ou 2.3., mais pour lesquels il a été établi pendant la durée de cette CCT, conformément à l'article 4 qu'au sein de ces Employeurs, les travailleurs qui sont visés par le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel ne sont plus affiliés à un ou plusieurs Régimes de pension d'entreprises qui sont équivalentes ou meilleures que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

### Article 3 Déclaration et Attestation

#### 3.1.

L'Employeur visé à l'article 2.3. qui souhaite rester en dehors du champ d'application de la présente CCT et qui souhaite donc être exempté de la participation au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel, envoie dans les 12 mois suivant l'événement une déclaration et une attestation conformes au modèle en annexe ([Annexe 2](#)) par recommandé (la date du cachet de la poste fait foi) au FSE à l'adresse : Boulevard Auguste Reyers, 80, 2ème étage, à 1030 Bruxelles ou par email ([info@fsechimie.be](mailto:info@fsechimie.be)).

#### 3.2.

Cette déclaration et cette attestation doivent être correctement et complètement complétées, datées et signées par respectivement l'Employeur et l'actuaire désigné de l'organisme de pension de l'Employeur.

En l'absence d'envoi dans les temps de cette déclaration et de cette attestation selon les modalités décrites ci-dessus, l'Employeur est censé avoir définitivement opté pour la participation au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

L'Employeur enverra sur simple demande du FSE toutes les données qui doivent permettre au FSE de contrôler l'exactitude des données dont il atteste.

#### Article 4 Suivi de l'équivalence

##### 4.1.

Les Employeurs qui tombent en dehors du champ d'application de la présente CCT sur la base des articles 2.2. ou 2.3., ont l'obligation de veiller à ce que tous les travailleurs qui sont visés par le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel, demeurent affiliés, pour toute la durée de la présente CCT, à un ou plusieurs Régimes de pension d'entreprise qui sont équivalentes ou meilleures que le Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

##### 4.2.

Les Employeurs tels que visés à l'article 4.1. qui pendant la durée de la présente CCT ou de la CCT du 5 août 2010 ou de la CCT du 15 mars 2016, ont mis fin à un Régime de pension d'entreprise ou ont modifié un Régime de pension d'entreprise de telle sorte qu'il ne satisfait plus à la condition d'équivalence, sont tenus d'en informer préalablement le FSE au plus tard 3 mois avant ladite fin ou ladite modification, par courrier recommandé (la date du cachet de la poste faisant foi) au FSE à l'adresse : Boulevard Auguste Reyers 80, 2<sup>ème</sup> étage à 1030 Bruxelles.

Ces Employeurs sont affiliés au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel à partir du moment où il n'est plus satisfait à la condition d'équivalence.

Les Employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'information telle que décrite au premier alinéa, de telle sorte qu'ils ne pouvaient pas être affiliés à temps au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel, seront affiliés avec effet rétroactif au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel à partir de la date à laquelle il n'était plus satisfait à la condition d'équivalence. Pour le passé, ces Employeurs paieront une somme d'acquisition unique qui compense ce qui suit:

- les cotisations patronales non-payées ;
- le rendement global qui aurait été accordé sur les comptes individuels majoré de 2% par an ;
- le caractère non-imposable des participations bénéficiaires qui auraient été accordées.

En tout les cas, la somme d'acquisition unique sera au moins égale à ce qui résulte de l'application du rendement annuel de la LPC, majoré de 2% par an, calculé à partir du moment où les primes devaient être payées.

#### 4.3.

Le FSE peut, en cas de présomption d'abus, effectuer des contrôles de sa propre initiative pendant la durée de la présente CCT, auprès des Employeurs visés à l'article 4.1. afin de vérifier s'ils satisfont à la condition d'équivalence. Si le FSE constate qu'un Employeur ne satisfait plus à la condition d'équivalence, l'Employeur peut être tenu d'être affilié au Régime de Pension Complémentaire Sectoriel avec effet rétroactif à partir de la date à laquelle il n'était plus satisfait à la condition d'équivalence (voir article 4.2. pour les conséquences par rapport au passé).

### Article 5 Objectif

#### 5.1.

La présente CCT est conclue en exécution des articles 5 et 6 de la CCT conclue le 16 juin 2015 au sein de la CP relative à l'Accord National 2015-2016 (dont le numéro d'enregistrement est 129067/CO/207). Les Parties reconnaissent que cette CCT contient une exécution correcte et complète des articles 5 et 6 de la CCT du 6 juin 2015.

#### 5.2.

Les droits à la pension complémentaire sont déterminés conformément au Règlement 2018.

### Article 6 L'opting out n'est pas prévu

La CP ne fait pas usage de la possibilité, prévue à [l'article 9 de la LPC](#), de permettre aux Employeurs d'organiser eux-mêmes l'exécution du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel via un Régime de pension d'entreprise.

### Article 7 L'organisateur

Le FSE reste désigné et mandaté en tant qu'organisateur du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel.

### Article 8 Assurance de groupe et Organisme de pension

Le Régime de Pensions Complémentaire Sectoriel est exécuté via une assurance de groupe qui a été souscrite par l'organisateur.

### Article 9 L'allocation de pension

L'allocation de pension est définie dans le Règlement 2018.

## Article 10 Versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pensions Complémentaire Sectoriel

### 10.1.

Le versement des cotisations de l'employeur pour le financement du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel se fait par l'ONSS et sera, dans les délais prévus dans la convention que l'organisateur a conclue avec l'ONSS, transmis à l'organisateur.

### 10.2.

Les cotisations s'élèvent à 0,85% du salaire soumis à l'ONSS, avec un minimum de 57,41 EUR par trimestre.

L'ONSS percevra également les cotisations sociales sur ces montants (8,86%).

### 10.3.

L'organisateur versera immédiatement à l'organisme de pension les cotisations ainsi perçues, le cas échéant diminuées des frais de gestion ou autres dus par l'organisateur.

### 10.4

Si l'argent dans le fonds de financement collectif ne suffit pas à financer la différence entre, d'une part, les montants versés par l'ONSS et, d'autre part, le coût des droits de pension qui doivent être apportés sur le compte de pension individuel en fonction des données de salaire et d'emploi, le montant net qui est versé et capitalisé sur le compte de pension individuel, est diminué afin de créer suffisamment de fonds dans le fonds de financement.

## Article 11 Circonstances externes

Si la législation, la jurisprudence ou d'autres circonstances externes devaient donner lieu à ce que le coût global qui est lié à l'exécution de cette CCT change, les signataires s'engagent à conclure une CCT qui adapte le règlement de pension d'une manière telle que le budget global demeure équivalent.

## Article 12 Durée et modalités de résiliation de la CCT

La présente CCT entre en vigueur le 1 janvier 2018 et remplace intégralement, à partir du 1 janvier 2018, la CCT du 15 mars 2016. Cette CCT est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délais de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délais de 6 mois

commence à courir à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée au président. Le cachet de la poste fait foi.

La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**Annexes faisant intégralement partie de cette CCT :**

1. [Règlement 2018 du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel de l'industrie chimique](#) ;
2. [Modèle de Déclaration et d'Attestation hors champ d'application, telle que visée à l'article 3.1. de cette CCT](#) ;
3. [Note technique « Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension d'entreprise avec la pension complémentaire sectoriel de la chimie ? »](#) ;
4. [Note technique : Codes de rémunération pris en compte dans le calcul de l'allocation de pension.](#)

[Annexe 1 : Règlement 2018 du Régime de Pension Complémentaire Sectoriel de l'industrie chimique] [[cliquez ici](#) pour revenir à la première mention de l'annexe 1 dans la CCT du 26 mars 2018]

## [1 Objet](#)

## [2 Définition des notions](#)

## [3 Affiliation](#)

## [4 Allocation de pension et mode de fonctionnement de l'allocation de pension](#)

## [5 Versement en cas de vie](#)

## [6 Versement en cas de décès](#)

## [7 Droits acquis de l'affilié sur les réserves](#)

## [8 L'affilié quitte le secteur avant la liquidation de la prestation de pension complémentaire](#)

## [9 Mode de paiement](#)

## [10 Bénéficiaires](#)

## [11 Conséquences du non-paiement des allocations de pension](#)

## [12 Informations](#)

## [13 Fonds de financement](#)

## [14 Protection de la vie privée \[AG Insurance\]](#)

## [15 Modification du présent règlement](#)

## [16 Litiges et droit applicable](#)

## [17 Entrée en vigueur](#)

### **1 Objet**

L'engagement de pension a pour objectif de constituer un capital qui sera versé à l'affilié à la mise à la retraite ou à ses ayants droit si l'affilié décède avant la mise à la retraite. À la demande du/des bénéficiaire(s), le capital peut être converti en une rente viagère.

Le présent règlement de pension définit les droits et obligations de l'organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs, des affiliés et de leurs ayants droit. Il fixe en outre les conditions auxquelles ces droits peuvent être exercés.

Le présent règlement de pension fait partie de la CCT ouvriers de 21 mars 2018 et de la CCT employés de 26 mars 2018.

## **2 Définition des notions**

Un certain nombre de notions précises sont utilisées dans ce règlement. Pour l'application du présent règlement, on entend par :

### **L'organisateur**

Le fonds de sécurité d'existence du régime sectoriel de pension des ouvriers de l'industrie chimique pour ce qui concerne la pension complémentaire des entreprises occupant des travailleurs sous le statut d'ouvrier.

Et /ou ;

Le fonds de sécurité d'existence du régime sectoriel de pension des employés de l'industrie chimique pour ce qui concerne la pension complémentaire des entreprises occupant des travailleurs sous le statut d'employé.

### **La CCT du 5 août 2010**

La convention collective de travail du 5 août 2010 instituant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 101254/CO/116), modifiée par la CCT du 10 novembre 2011 (numéro d'enregistrement 107053/CO/116), par la CCT du 18 avril 2012 (numéro d'enregistrement 109442/CO/116) et par la CCT du 17 février 2016 (numéro d'enregistrement 132744/CO/116).

Et /ou ;

La convention collective de travail du 5 août 2010 instituant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 101256/CO/207), modifiée par la CCT du 6 novembre 2011 (numéro d'enregistrement 107572/CO/207), par la CCT du 18 avril 2012 (numéro d'enregistrement 109445/CO/207) et par la CCT du 17 février 2016 (numéro d'enregistrement 132746/CO/207).

### **La CCT de mars 2016**

La convention collective de travail du 16 mars 2016 relative au régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 133528/CO/116).

Et /ou ;

La convention collective de travail du 15 mars 2016 relative au régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique (numéro d'enregistrement 133534/CO/207).

## **La CCT de mars 2018**

La convention collective de travail du 21 mars 2018 relative au régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers de l'industrie chimique.

Et /ou ;

La convention collective de travail du 26 mars 2018 relative au régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique.

## **L'entreprise**

L'entreprise relevant du champ d'application de la CCT ouvriers de 21 mars 2018 et de la CCT employés de 26 mars 2018.

## **L'affilié**

1. Le travailleur pour lequel l'organisateur a instauré un régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation du règlement de pension (également dénommé l'"affilié actif") ;
2. Le travailleur qui, après sortie, continue à bénéficier de droits actuels ou différés, conformément au règlement de pension (également dénommé le "dormant").

## **L'organisme de pension**

La société d'assurances avec laquelle les organisateurs ont conclu un contrat d'assurance groupe mettant en œuvre l'engagement de pension décrit dans le présent règlement.

## **La réserve acquise**

Par "réserve acquise", on entend : la réserve à laquelle l'affilié a droit à un moment donné, conformément au présent règlement de pension.

## **LPC**

La [Loi du 28 avril 2003](#) relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

## **La mise à la retraite**

La prise de cours effective de la pension de retraite relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, c'est-à-dire dans le cas présent la pension légale en tant que travailleur.

## **L'âge de retraite**

L'âge de la retraite du règlement de pension est fixé à 65 ans. L'âge de la retraite du règlement de pension évoluera selon le schéma suivant:

- à partir du 1<sup>er</sup> février 2025 : 66 ans ;
- à partir du 1<sup>er</sup> février 2030 : 67 ans.

### **La Sortie**

- Soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite. N'est toutefois pas considérée comme une sortie, l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, suivie, dans les deux trimestres, par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur qui tombe sous le champ d'application de la CCT ouvriers de 21 mars 2018 et de la CCT employés de 26 mars 2018 ;
- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que le travailleur ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;
- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur du travailleur, ne relève plus du champ d'application de la CCT ouvriers de 21 mars 2018 et de la CCT employés de 26 mars 2018.

### **3 Affiliation**

L'affiliation est obligatoire pour:

- En ce qui concerne le régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers de l'industrie chimique : tous les ouvriers liés par un contrat de travail à un employeur auquel s'applique la CCT de 21 mars 2018.

Et/ou

- En ce qui concerne le régime sectoriel de pension complémentaire pour les employés de l'industrie chimique : tous les employés liés par un contrat de travail à un employeur auquel s'applique la CCT de 26 mars 2018.

Sont toutefois exclus :

- les travailleurs liés par un contrat de travail intérimaire, comme prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les travailleurs liés par un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles organisé par ou avec le soutien des pouvoirs publics ;

- les travailleurs liés par des contrats de vacances, d'étudiant et les contrats FPI (formation professionnelle individuelle) ;
- les travailleurs à la retraite, à l'exception de ceux qui bénéficient de la mesure transitoire insérée dans l'[article 63/6 de la LPC](#).

L'affiliation prend cours à la date à laquelle le travailleur remplit les conditions d'affiliation et :

- au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les employeurs et les travailleurs tombant dans le champ d'application de la CCT du 5 août 2010 et la CCT ouvriers de 21 mars 2018 et de la CCT employés de 26 mars 2018, ou,
- au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les employeurs et les travailleurs tombant seulement dans le champ d'application de la CCT ouvriers de 21 mars 2018 et de la CCT employés de 26 mars 2018.

L'affilié transmettra, sur simple demande, les pièces justificatives et les renseignements manquants dont l'organisme de pension a besoin pour honorer ses obligations envers l'affilié ou ses ayants droit. Tant que les affiliés n'auront pas transmis ces pièces justificatives ou ces renseignements, l'organisateur et l'organisme de pension ne pourront pas remplir envers l'affilié leurs obligations liées à la pension complémentaire décrite dans le présent règlement. Le cas échéant, il ne peut être question d'une quelconque forme d'indemnisation ou d'intérêts de retard pour un éventuel paiement tardif des droits.

#### **4 Allocation de pension et mode de fonctionnement de l'allocation de pension**

##### **4.1. Montant de l'allocation de pension**

Les versements lors de la mise à la retraite et en cas de décès prématuré avant la mise à la retraite sont financés par des allocations de pension trimestrielles versées par l'entreprise, en faveur de l'affilié, à l'organisme de pension. L'ONSS est chargé de percevoir les contributions à payer par les employeurs.

L'allocation de pension relative à un trimestre déterminé sera pour chaque affilié employé pendant ledit trimestre pour la période à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 égale à 0,85 % de la rémunération soumise à l'ONSS, avec un minimum de 57,41 EUR.

Pour les ouvriers, la rémunération soumise à l'ONSS sera multipliée par 108 %.

Pour les affiliés qui durant la période du 13 mars 2020 au 31 mars 2022, ont été en chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques durant un ou plusieurs trimestres complets dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19, une allocation de pension équivalente à 57,41 EUR est octroyée, et ce pour chaque trimestre complet de chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19.

Pour les affiliés qui, durant la période du 15 septembre 2022 au 31 mars 2023, ont été en chômage temporaire dans le cadre de la crise énergétique durant un ou plusieurs trimestres complets, une allocation de pension équivalente à 57,41 EUR est octroyée, et ce pour chaque trimestre complet de chômage temporaire dans le cadre de la crise énergétique.

En cas de sortie, une allocation de pension, liée à la rémunération pendant le dernier trimestre, sera encore due.

Les pourcentages et montants susmentionnés incluent tous les frais de gestion du régime sectoriel de pension.

#### **4.2 Mode de fonctionnement de l'allocation de pension**

L'allocation de pension est versée pour chaque affilié sur un compte individuel de pension.

La capitalisation s'effectue :

- à partir du 7<sup>e</sup> mois suivant le trimestre auquel les allocations de pension se rapportent ;
- jusqu'au premier jour du mois durant lequel le paiement de la pension complémentaire doit être effectué ;
- ou jusqu'au premier jour du mois du décès de l'affilié.

#### **4.3 Rendement**

Le compte de pension perçoit un rendement garanti de l'organisme de pension.

En cas d'un transfert de la réserve de pension suite à la sortie ou de paiement suite à la mise à la retraite, le montant versé sera basé sur un rendement au moins égal à celui qui est exigé en exécution de [l'article 24 de la LPC](#).

#### **4.4 Participation bénéficiaire**

L'organisme de pension peut procéder à l'octroi d'une participation bénéficiaire. Celle-ci sera versée sur le compte individuel de pension.

#### **4.5 Paiement**

L'organisme de pension payera les montants prévus dans les plus brefs délais.

L'organisme de pension déterminera de manière définitive le montant dû, sur base des dernières données disponibles. Pour le dernier trimestre/les derniers trimestres pour le(s)quel(s) les données manqueraient dans ce cas, l'organisme de pension utilisera, en d'autres mots, les données (entre autres la rémunération et le temps de travail) du dernier trimestre pour lequel il dispose de données.

Ce calcul et paiement est définitif et n'est par conséquent plus revu en fonction des données réelles qui seraient encore disponibles plus tard.

Pour autant que nécessaire, tous les articles de ce règlement ou de tout texte apparenté qui traitent de la détermination de l'étendue du montant dû, sont adaptés par cet article, afin que cet article puisse être intégralement appliqué.

### **5 Versement en cas de vie**

La prestation de pension complémentaire est liquidée à la mise à la retraite de l'affilié.

L'engagement de pension reste en vigueur jusqu'à la mise à la retraite, sauf en cas d'abrogation de l'engagement de pension.

### **6 Versement en cas de décès**

Lorsqu'un affilié décède avant la mise à la retraite, le bénéficiaire a droit aux montants disponibles sur le compte individuel de pension au moment du décès, que le décédé aurait pu réclamer à ce moment.

### **7 Droits acquis de l'affilié sur les réserves**

Les réserves qui sont constituées sur les comptes individuels sont immédiatement acquises par l'affilié.

Un affilié qui a opté pour le transfert de ses réserves acquises vers un autre organisme de pension et qui est affilié de nouveau par la suite est considéré comme un nouvel affilié.

Le compte de pension ne peut pas être donné en gage et son bénéfice ne peut être cédé. Aucun acompte ne peut être octroyé sur ce compte de pension.

### **8 L'affilié quitte le secteur avant la liquidation de la prestation de pension complémentaire**

Si le contrat de travail de l'affilié prend fin pour un motif autre que le décès ou la mise à la retraite et qu'il ne reprend pas le travail dans l'intervalle de deux trimestres dans une entreprise à laquelle le présent règlement de pension est applicable, l'affilié a le choix entre les options mentionnées ci-dessous :

- a. Laisser la réserve acquise, sans modification de l'engagement de pension, chez l'organisme de pension et recevoir un capital à la mise à la retraite ou en cas de décès avant la mise à la retraite un capital qui soit au moins égal à la réserve acquise ;
- b. Transférer la réserve acquise vers l'organisme de pension du nouvel employeur avec lequel il a conclu un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de ce nouvel employeur ;

- c. Transférer la réserve acquise vers un autre organisme de pension qui répartit entre les affiliés la totalité de ses bénéfices proportionnellement aux réserves et qui limite les frais en suivant les règles fixées par l'arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs salariés et aux dirigeants d'entreprises.

Les possibilités susmentionnées valent également si la réserve acquise est inférieure ou égale à 150 euro (montant à indexer conformément à l'[article 32, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>ème</sup> alinéa de la LPC](#)).

Si l'affilié ne mentionne aucun choix explicite dans un délai de trente jours, il est censé avoir opté pour le maintien de ses réserves au sein de l'organisme de pension, sans modification de l'engagement de pension (voir point a).

## **9 Mode de paiement**

Le(s) bénéficiaire(s) peu(ven)t toutefois demander que le capital qui lui/leur revient soit converti en une rente viagère. Le montant de cette rente viagère est fixé sur la base des tarifs utilisés par l'organisme de pension au moment de la conversion. Si le(s) bénéficiaire(s) opte(nt) pour une liquidation sous forme de rente viagère, il(s) doi(ven)t le communiquer par écrit à l'organisme de pension au plus tard un mois avant la date de début des versements.

Selon le choix du bénéficiaire, il peut s'agir d'une rente viagère qui est uniquement payée à lui ou d'une rente viagère réversible en cas de décès du bénéficiaire à l'époux/épouse survivant(e) ou au partenaire avec lequel il cohabite légalement. La rente peut être réévaluée.

Les rentes sont payées par mensualité le dernier jour de chaque mois jusqu'à la dernière échéance précédant le décès du/des bénéficiaire(s).

Si le montant de la rente viagère est inférieur à 500 EUR par an, le capital pension est versé et le bénéficiaire n'a pas la possibilité de le convertir en rente viagère. Si le montant annuel de la rente se situe entre 500 et 800,01 EUR, elle n'est pas payée mensuellement mais en quatre tranches égales à la fin de chaque trimestre. Les seuils précités sont indexés selon les dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, en se basant sur la date du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## **10 Bénéficiaires**

### **10.1 Le bénéficiaire du versement en cas de vie**

Si l'affilié est en vie à la date de la mise à la retraite, le capital lui est versé.

### **10.2 Le bénéficiaire du versement en cas de décès**

Si l'affilié décède avant sa mise à la retraite, le versement prévu en cas de décès est effectué en faveur du/des bénéficiaire(s) en suivant l'ordre de priorité suivant:

- L'époux/épouse de l'affilié pour autant qu'ils ne soient pas séparés judiciairement de corps ou de fait ou qu'ils ne soient pas en instance de séparation de corps ou de divorce. Les époux sont réputés séparés de fait lorsqu'il ressort des registres de la population qu'ils ont des domiciles différents.
- À défaut, le cohabitant légal de l'affilié au sens des articles 1475 à 1479 du Code civil et qui n'est pas parent de l'affilié ;
- A défaut, les enfants de l'affilié ou, par représentation, leurs descendants ;
- À défaut, la/les personne(s) désignée(s) par l'affilié par courrier recommandé, où la dernière lettre envoyée par recommandé est valable ;
- À défaut, les parents de l'affilié. Si l'un d'eux décède, le capital revient au survivant ;
- À défaut, les frères et sœurs de l'affilié, par représentation leurs enfants ;
- À défaut, les héritiers légaux de l'affilié, à l'exclusion de l'État ;
- À défaut, le fonds de financement.

S'il y a plusieurs bénéficiaires, le capital prévu est réparti entre eux à parts égales.

Dans le cas où l'affilié et le bénéficiaire décèdent sans que l'ordre des décès n'ait pu être établi, le capital versé en cas de décès est octroyé au(x) bénéficiaire(s) subsidiaire(s).

## **11 Conséquences du non-paiement des allocations de pension**

L'ONSS transmettra les allocations de pension dues à l'organisme de pension par l'intermédiaire de l'organisateur.

L'organisme de pension informera chaque affilié par courrier envoyé à son adresse personnelle au plus tard dans les 3 mois suivant la date à laquelle il a eu connaissance du retard de paiement.

## **12 Informations**

### **12.1 Le règlement de pension**

Le texte du règlement de pension est disponible sur le site Internet de l'organisme de pension.

### **12.2 La fiche de pension**

Chaque année, l'organisme de pension communique à tous les affiliés actifs une fiche de pension reprenant entre autres les informations suivantes :

- le montant des allocations de pension ;
- le montant de la réserve acquise ;
- la date d'exigibilité ;
- le montant de la réserve acquise de l'année précédente.

L'affilié (tant l'affilié actif que le dormant) reçoit annuellement une fiche détaillée de la Banque de Données Pensions complémentaires (« DB2P ») avec un résumé de l'état de la pension complémentaire qu'il a constituée.

### 12.3 Le rapport de gestion

L'organisme de pension établit chaque année un rapport sur la gestion de l'engagement de pension. Ce rapport, mis à la disposition des affiliés sur le site Internet, contient notamment les informations suivantes:

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court termes et la mesure dans laquelle cette stratégie tient compte de facteurs sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des investissements et de la structure des coûts ;
- la répartition du bénéfice.

### 13 Fonds de financement

Le fonds de financement est administré par l'organisme de pension et bénéficie du même rendement global (*prorata temporis*) que celui qui est accordé aux réserves mathématiques.

Le fonds est financé par:

- les allocations de pension transmises par l'ONSS à l'organisme de pension par l'intermédiaire de l'organisateur et qui n'ont pas encore été portées sur le compte individuel de pension ;
- les réserves auxquelles l'affilié ne peut prétendre ;
- les capitaux décès dont le fonds de financement est le bénéficiaire.

Chaque année, l'organisme de pension fournit à l'organisateur un rapport sur la gestion du fonds de financement, reprenant tous les mouvements financiers, leurs dates valeur et leurs motifs.

Dans les limites des possibilités légales, l'organisateur décide de l'affectation du fonds de financement. Celui-ci est destiné aux affiliés et/ou à leurs bénéficiaires et ses avoirs ne peuvent jamais, même partiellement, être reversés à l'organisateur.

Si les sommes présentes dans le fonds de financement ne suffisent pas à financer la différence entre les sommes versées par l'ONSS et le coût des droits de pension devant être portés sur le compte individuel de pension en fonction des données relatives à l'emploi et la rémunération, le montant net versé et capitalisé sur le compte individuel de pension sera réduit afin de générer suffisamment de capitaux pour le fonds de financement.

#### **14 Protection de la vie privée**

AG Insurance et l'organisateur attachent une importance particulière à la protection des données à caractère personnel, et les traitent avec précaution conformément aux dispositions applicables de la législation relative à la protection de la vie privée, de la notice vie privée d'AG Insurance (disponible sur [www.aginsurance.be](http://www.aginsurance.be)) et/ou de la politique relative à la protection de la vie privée de l'organisateur qui est en vigueur.

##### Les finalités du traitement

L'organisateur a octroyé une pension complémentaire aux travailleurs employés dans le secteur. L'organisateur a, pour ce faire, souscrit une assurance de groupe auprès d'AG Insurance. En vue de la mise en œuvre de l'assurance de groupe, AG Insurance reçoit des données à caractère personnel de la part de l'organisateur et des tiers. Tant l'organisateur qu'AG Insurance sont responsables pour le traitement de ces données.

Les données à caractère personnel transmises peuvent être traitées par AG Insurance et/ou l'organisateur pour les finalités suivantes :

- la gestion de l'assurance de groupe conformément aux obligations légales ;
- le respect des obligations légales et réglementaires telles que les obligations fiscales ou la prévention du blanchiment d'argent, et ce sur la base d'une disposition légale ;
- la gestion du personnel pour l'exécution du contrat d'assurance ;
- l'établissement de statistiques, la détection et la prévention d'infractions et de fraude, la collecte de preuves, la sécurité des biens, des personnes, des réseaux et systèmes informatiques d'AG Insurance, l'optimisation des procédés, (par exemple en ce qui concerne l'évaluation et l'acceptation d'un risque), et ce sur la base de l'intérêt légitime d'AG Insurance ;

- la fourniture de conseils, par exemple en ce qui concerne le constitution de pension et les options relatives au départ à la retraite, sur la base de l'intérêt légitime d'AG Insurance, à moins que la personne concernée ne s'y oppose.

Pour poursuivre ces finalités, AG Insurance peut également recevoir des données à caractère personnel de la part de la personne concernée elle-même.

Le cas échéant, ces finalités de traitement peuvent être fondées sur le consentement de la personne concernée.

#### Catégories de données à caractère personnel traitées et destinataires potentiels

Les catégories de données à caractère personnel suivantes peuvent être traitées par AG Insurance : données d'identification et coordonnées de contact, données financières, caractéristiques personnelles, profession et emploi, composition de ménage, données judiciaires.

Ces données à caractère personnel peuvent, si cela est nécessaire pour les finalités susmentionnées et conformément à la législation relative à la protection de la vie privée, être communiquées par AG Insurance à d'autres compagnies d'assurance intervenantes, à leurs représentants en Belgique, à leurs points de contact à l'étranger, aux entreprises de réassurance concernées, à un expert, à un avocat, à un conseiller technique ou à un processeur. En outre, les données peuvent être communiquées à toute personne ou organisme dans le cadre d'une obligation légale ou d'une décision administrative ou judiciaire ou en cas d'intérêt légitime.

AG Insurance peut transférer les données à caractère personnel en dehors de l'Espace Economique Européen (EEE), vers un pays qui, le cas échéant, ne peut garantir un niveau adéquat de protection des données à caractère personnel. Dans de tels cas, cependant, AG Insurance protège les données en renforçant la sécurité informatique et en exigeant contractuellement un niveau de sécurité accru de la part de ses contreparties internationales.

#### Droits de la personne concernée

Dans les limites fixées par la loi :

- la personne concernée a le droit d'accéder à ses données, et de demander, le cas échéant, de les rectifier ;
- la personne concernée a le droit de s'opposer au traitement de ses données, le droit de d'exiger la limitation du traitement de ses données, ainsi que le droit d'exiger l'effacement de ses données. Dans de tels cas, AG Insurance peut ne pas être en mesure d'exécuter la relation contractuelle.

Pour ce faire, la personne concernée peut adresser une demande datée et signée au Délégué à la protection des données ('DPO') d'AG Insurance, accompagnée d'une pièce d'identité ou d'un autre moyen d'identification, ou contacter l'organisateur par les canaux habituels de ce dernier.

Le Délégué à la protection des données d'AG Insurance (DPO) peut être contacté aux adresses suivantes :

Par courrier : AG Insurance - Data Protection Officer  
Avenue Emile Jacqmain 53, 1000 Bruxelles

Ou par courriel : [AG\\_DPO@aginsurance.be](mailto:AG_DPO@aginsurance.be)

Les plaintes peuvent être déposées auprès de l'Autorité de la protection des données.

De plus amples informations sur la manière dont AG Insurance protège les données à caractère personnel et sur la manière dont la personne concernée peut exercer ses droits sont disponibles dans la Notice vie privée d'AG Insurance à l'adresse suivante: [www.aginsurance.be](http://www.aginsurance.be).

## **15 Modification du présent règlement**

Il est possible de modifier ou de mettre fin au présent règlement de pension moyennant la conclusion d'une convention collective de travail au sein de la commission paritaire compétente.

## **16 Litiges et droit applicable**

Le droit belge s'applique au présent règlement. Les éventuels litiges entre les parties au sujet de ce règlement relèvent de la compétence des tribunaux belges.

## **17 Entrée en vigueur**

Le présent règlement est d'application à partir du 1er janvier 2019. Il remplace à partir de cette date pour les affiliés actifs intégralement toutes les versions précédentes du règlement. Pour les affiliés qui bénéficient toujours de droits après leurs sorties (dits les dormants), le règlement de pension valable au moment de la sortie reste d'application, si les dispositions légales l'autorisent.

[Annexe 2] [[cliquez ici](#) pour revenir à la première mention de l'annexe 2 dans la CCT du 26 mars 2018]

### Déclaration de l'entreprise

Par laquelle elle reste en dehors du champ d'application de la CCT du 26 mars 2018 relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique

---

Nom : .....

Fonction : .....

Dûment mandaté pour représenter l'entreprise

Nom + Forme Juridique : .....

Siège social : .....

Numéro d'entreprise : .....

Je déclare que l'entreprise satisfait aux critères pour rester en dehors du champ d'application de la convention collective de travail sectorielle du 26 mars 2018 relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique.

Je déclare que tous les employés de l'entreprise, visés par le règlement de pension complémentaire sectoriel, sont assujettis à un régime de pension d'entreprise et que ce régime de pension d'entreprise est équivalent au régime de pension complémentaire sectoriel.

Ceci est confirmé par l'attestation ci-jointe émise par l'actuaire attitré de l'organisme de pension qui gère ce régime de pension d'entreprise des employés.

L'entreprise s'engage à fournir, sur simple demande du Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel des employés de l'industrie chimique, toutes les informations que ce dernier estime nécessaires pour vérifier l'exactitude des données attestées.

Fait le ..... au .....,

Signature mandataire

A renvoyer avec l'attestation de l'actuaire de l'institution de pension au Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, à l'adresse suivante : Boulevard Auguste Reyers, 80, 2e étage à 1030 Bruxelles, ou via l'adresse e-mail [info@fsechimie.be](mailto:info@fsechimie.be). La date du cachet de la poste, ou la date de l'envoi de l'email dans laquelle vous mentionnez votre déclaration et l'attestation comme « complété », fait foi.

## Attestation de l'actuaire de l'institution de pension

Déclaration d'équivalence du régime de pension complémentaire d'entreprise au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, par laquelle l'entreprise reste en dehors du champ d'application de la CCT du 26 mars 2018

---

Je, soussigné actuaire de l'institution de pension

Nom institution de pension .....

qui gère le régime de pension complémentaire de l'entreprise

Nom : .....

Numéro d'entreprise : .....

atteste que l'entreprise finance un régime de pension complémentaire d'entreprise qui satisfait aux conditions prévues dans la convention collective de travail du 26 mars 2018 relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, pour rester en dehors du champ d'application de la CCT.

- J'ajoute un calcul qui mesure l'équivalence conformément à la note technique ([annexe 3](#) de la CCT)
- Je choisis de ne pas ajouter de calcul qui mesure l'équivalence conformément à la note technique ([annexe 3](#) de la CCT)

Fait à ..... le .....

Signature actuaire

Nom actuaire : .....

Actuaire conformément aux conditions de l'article 59 de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance (assurance de groupe) ou de l'article 109 de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle (fonds de pension)

[Annexe 3 : Note technique « Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension complémentaire d'entreprise à la pension complémentaire sectorielle de la chimie ? ] [[cliquez ici](#) pour revenir à la première mention de l'annexe 3 dans la CCT du 26 mars 2018]

ANNEXE 3

## PENSION COMPLÉMENTAIRE CHIMIE

### NOTE TECHNIQUE

#### Comment évaluer l'équivalence d'un régime de pension complémentaire d'entreprise à la pension complémentaire sectorielle de la chimie ?

##### 1. Calculer l'équivalence

###### 1.1. Introduction

Un régime de pension d'entreprise est régi par un règlement de pension qui diffère généralement du règlement de pension complémentaire sectoriel. Si le régime de pension d'entreprise prévoit les mêmes droits, l'évaluation suit la méthodologie reprise ci-après.

L'équivalence est validée exclusivement à l'aide des critères définis ci-dessous, à l'exclusion de toute autre base de comparaison (comme par exemple les différences en ce qui concerne l'âge minimal d'affiliation, la durée minimale pour l'obtention des droits acquis, ...).

###### 1.2. Principes généraux

- L'équivalence est exclusivement validée pour un travailleur, célibataire, travaillant à temps plein, entré en service à l'âge de 25 ans ;
- La comparaison se base sur le capital de pension qui sera constitué à l'âge de 65 ans, avec les allocations de l'employeur ;
- En cas de régime avec choix ou régime cafétéria, on part du "choix par défaut" pour un affilié célibataire et d'une couverture standard décès et/ou invalidité ;
- Le capital pension est calculé sans considération des futures augmentations, et sur base d'éventuels plafonds ou montants forfaitaires prévus dans le règlement pension d'application à la date du calcul ;
- Au cas où le régime de pension d'entreprise prévoit un âge de pension normal inférieur à 65 ans, il sera tenu compte d'un capital pension financé par l'employeur constitué comme si le travailleur reste en service jusqu'à ses 65 ans ;
- Au cas où le régime de pension d'entreprise prévoit un âge de pension normal supérieur à 65 ans, le capital pension à 65 ans est égal à la réserve

acquise à 65 ans par le financement de l'employeur selon le règlement de pension ;

- Pour les régimes à cotisations définies, le capital constitué par les allocations patronales est égal au maximum d'une part du capital assuré, et d'autre part du capital qui sera constitué par ces allocations patronales (sans les primes de risque) calculé sur base d'un rendement de 1,75%, en tenant compte des coûts ;
- Pour des régimes dits 'cash balance' le capital à 65 ans sera calculé de la même manière que pour les régimes à cotisations définies, mais le capital assuré sera remplacé par le capital obtenu par le rendement garanti du régime cash balance ;
- Pour des régimes à prestations définies avec cotisations personnelles, le capital pension constitué avec l'allocation patronale sera égal au capital total diminué du capital constitué avec les cotisations personnelles.
- Pour des régimes à prestations définies avec cotisations personnelles, le capital constitué par les cotisations personnelles est calculé en utilisant un rendement futur de 1,75%, en tenant compte des coûts et de la table de mortalité si elle est d'application dans le régime de pension de l'entreprise ;
- Si le règlement pension prévoit une rente annuelle ou mensuelle de pension, la capital pension à 65 ans doit être calculé, en partant de la pension qui serait versée annuellement, avec les règles d'actualisation prévues dans le règlement.

### 1.3. Situations particulières

1.3.1. Au cas où l'allocation patronale ou le capital pension constitué dans le régime de pension complémentaire d'entreprise est exprimé en fonction du salaire du travailleur concerné

Pour les régimes de pension d'entreprise dans lesquels l'allocation patronale ou le capital pension est exprimé en fonction du salaire de l'affilié, le capital pension constitué à 65ans par l'allocation patronale, pour un travailleur à temps plein, entré en service à 25 ans, doit être au minimum égal à 6,48 fois le salaire mensuel pour employés ou à 977,51 fois le salaire horaire pour ouvriers.

Les calculs s'appuient sur le dernier salaire mensuel qui a été déclaré par l'organisateur à l'institution de pension pour le calcul des droits acquis ou sur le dernier salaire horaire qui a été déclaré par l'organisateur à l'institution de pension pour le calcul des droits acquis, des plafonds et montants forfaitaires correspondant.

1.3.2. Au cas où l'allocation patronale ou le capital pension constitué dans le régime de pension complémentaire d'entreprise est égal à des montants forfaitaires.

Pour les régimes de pension complémentaire d'entreprise dont l'allocation patronale ou le capital pension constitué est égal à des montants forfaitaires, le capital pension, constitué par les allocations patronales pour un travailleur à temps plein, entré en service à 25 ans, doit au moins être égal à 13 302,80 EUR.

## 2. Preuve d'équivalence

L'équivalence du régime de pension d'entreprise avec le régime de pension complémentaire sectoriel est confirmée par une déclaration de l'employeur et par une attestation de l'actuaire de l'institution de pension.

L'actuaire doit répondre aux conditions de l'article 59 de la loi de 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance (assurance de groupe) ou de l'article 109 de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle (fonds de pension).

L'équivalence est exclusivement jugée sur base des règles qui sont contenues dans la CCT (voir point 1 ci-avant).

## [Annexe 4 : Note technique : Codes de rémunération pris en compte dans le calcul de l'allocation de pension]

### PENSION COMPLEMENTAIRE CHIMIE

#### NOTE TECHNIQUE CONCERNANT LES CODES DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'ALLOCATION DE PENSION

---

##### 1. Introduction

Conformément à l'article [4.1 du Règlement](#), les versements lors de la mise à la retraite et en cas de décès prématuré avant la mise à la retraite sont financés par des allocations de pension trimestrielles. Les allocations de pension sont déterminées en fonction de la rémunération soumise à l'ONSS :

- (i) L'ONSS est chargé de percevoir les contributions dues par l'employeur.
- (ii) La Banque Carrefour de la sécurité sociale partage à l'organisateur les données concernant l'emploi et la rémunération des affiliés sur lesquelles les droits de pension doivent se baser. Ce flux de données contient également des données sur la rémunération qui n'est pas soumise à l'ONSS.

La présente note technique détaille les éléments rémunérateurs qui sont pris en compte pour la détermination de l'allocation de pension.

##### 2. Codes de rémunération à prendre en compte

Tous les éléments de rémunération qui, selon les instructions administratives de l'ONSS, doivent être déclarés sous les codes 1 à 9 inclus pour remplir la déclaration dmfa, sont pris en compte dans le calcul des allocations de pension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les éléments de rémunération qui doivent être déclarés sous le code 10 ou sous un code supérieur sont exclus du calcul des allocations de pension.

##### 3. Principe du contrôle annuel

Au moins une fois par an au mois de décembre, ou lorsque l'organisateur est informé de changements dans les instructions sur la déclaration dmfa, la présente note technique doit être vérifiée pour voir si elle doit être adaptée.

##### 4. Modification

Les Parties s'engagent, en cas de modification des codes de rémunération, à prendre immédiatement les mesures nécessaires pour adapter la présente note

technique pour que les codes de rémunération sur lesquels se base l'organisme de pension correspondent toujours à la rémunération soumise aux cotisations ONSS.

## V. Droits collectifs

### 1. Délégation, formation et prime syndicales

#### 1.1. Statut de la délégation syndicale

**CCT du 19 septembre 2023 (182836) (A.R. 24/01/2024 - M.B. 13/02/2024)  
relative aux membres du conseil d'entreprise ayant le statut de cadres - Entrée  
en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023 pour une durée indéterminée**

#### Article 1er

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

#### Article 2

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.

#### Article 3

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**CCT du 20 janvier 2026 (197641) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au statut des délégations syndicales - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée**

**I. Champ d'application**

**II. Dispositions générales**

**III. Institution et composition de la délégation syndicale**

**IV. Durée du mandat des délégués**

**V. Statut des délégués**

**VI. Fonctionnement de la délégation syndicale**

**VII. Procédure à suivre en cas de désaccord entre la direction et la délégation syndicale**

**VIII. Disposition abrogatoire**

**IX. Durée de validité**

**I. Champ d'application**

**Article 1**

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux dispositions de la [convention collective de travail du 24 mai 1971](#), conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, règle le statut des délégués syndicaux du personnel employé dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Elle engage les employeurs et les organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire précitée.

**II. Dispositions générales**

**Article 2**

Les employeurs et les organisations de travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup> s'engagent à appliquer et à respecter toutes les stipulations tant de la convention collective de travail du Conseil National du Travail mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> que de la présente convention collective de travail.

Ils mettront en œuvre tous les moyens dont ils disposent pour réaliser cet objectif.

**Article 3**

Les employeurs reconnaissent que leur "personnel employé syndiqué" est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel employé de l'entreprise.

Par "personnel employé syndiqué" on entend le personnel visé par la [convention collective de travail du 17 janvier 1947](#) de la Commission Paritaire précitée relative à la classification des fonctions et affilié à une des organisations de travailleurs visées à l'article 1er.

La délégation syndicale est instituée d'après les stipulations de la présente convention collective de travail.

#### **Article 4**

Les employeurs s'engagent en outre à faire montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation, de n'exercer aucune pression sur le personnel employé pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives ou avantages qu'aux employés syndiqués.

#### **Article 5**

Les organisations de travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup> ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association, notamment en excluant de leur propagande syndicale des méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective de travail du Conseil National du Travail et de la présente convention collective de travail, et en s'interdisant de recourir à des moyens de nature à contraindre le personnel à se syndiquer.

#### **Article 6**

Les organisations de travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup> veillent à ce que les délégués syndicaux du personnel employé :

- a. fassent montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- b. évitent personnellement tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail, des conventions collectives de travail et à la discipline du travail ; ils inciteront également leurs compagnons de travail à en faire autant.

### **III. Institution et composition de la délégation syndicale**

#### **Article 7**

- a. Importance numérique de la délégation syndicale

Une délégation syndicale est instituée dans les unités techniques d'exploitation comptant au moins 30 employés visés par la [convention collective du travail du 17](#)

[janvier 1947](#) dont question à l'article 3 et à condition qu'au moins 25% de ce personnel en formule la demande par écrit au chef d'unité technique d'exploitation par l'intermédiaire des organisations de travailleurs visées à l'article 1er.

La délégation syndicale est composée d'un nombre de membres effectifs maximum de :

- 2 ou 3 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 30 à 100 employés visés ci-dessus ;
- 3 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 101 à 250 employés visés ci-dessus ;
- 4 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 251 à 500 employés visés ci-dessus ;
- 5 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 501 à 750 employés visés ci-dessus ;
- 6 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe de 751 à 1 000 employés visés ci-dessus ;
- 7 lorsque l'unité technique d'exploitation occupe 1 001 et plus d'employés visés ci-dessus.

Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Ils sont désignés ou élus de la même façon. Les délégués suppléants siègent en remplacement d'un membre absent, décédé ou démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

Un délégué des jeunes employés peut être désigné si l'unité technique d'exploitation occupe au moins 30 jeunes employés âgés de moins de 21 ans.

#### b. Mode de désignation et d'élection de la délégation syndicale

Les organisations de travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup> se mettent d'accord entre elles soit pour désigner directement les délégués effectifs et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chaque unité technique d'exploitation, soit pour faire élire lesdits délégués.

Si, dans la première hypothèse, elles ne peuvent se mettre d'accord sur la répartition des mandats entre elles, il est procédé d'office à des élections pour désigner les délégués effectifs et suppléants.

Les listes des délégués syndicaux à désigner ou à élire sont communiquées à la direction de chaque unité technique d'exploitation trente jours francs avant la date fixée de commun accord entre parties pour la désignation ou l'élection.

Aucune liste ne peut comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de délégués effectifs et suppléants à désigner ou à élire.

La direction peut s'opposer pour des motifs sérieux à la désignation ou à la candidature d'un délégué. Dans cette éventualité, la direction fait connaître, dans les huit jours, aux organisations de travailleurs en cause, les motifs de son opposition.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ou à défaut, à un autre fonctionnaire désigné par le Ministre de l'Emploi et du Travail, qui tranche après avoir entendu la direction, le représentant de l'organisation de travailleurs intéressée et également l'intéressé à la demande d'une des parties.

Si les délégués doivent être désignés par élections, l'élection doit avoir lieu à l'unité technique d'exploitation et toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret de vote.

Les délégués effectifs et suppléants sont élus à un seul tour de scrutin, par vote secret sur des listes de candidats présentés. Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste ou désigner sur l'ensemble des listes autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir.

Les modalités de calcul pour l'attribution des sièges à pourvoir sont identiques à celles prévues par [l'arrêté royal organique du 18 février 1971](#) des conseils d'entreprise.

Si la liste des délégués suppléants venait à être épuisée pendant la durée du mandat des délégués effectifs et qu'un de ces derniers doive être remplacé, le remplacement a lieu par désignation faite par l'organisation de travailleurs intéressé après avis du chef d'entreprise prévu au paragraphe b, cinquième alinéa, de cet article.

#### **IV. Durée du mandat des délégués**

##### **Article 8**

Les délégués syndicaux sont désignés ou élus pour une durée de quatre ans.

##### **Article 9**

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- 1° à son expiration normale ;
- 2° par démission ;
- 3° en cas de révocation par l'organisation de travailleurs qui l'a désigné ou fait élire ;
- 4° par sortie d'emploi de l'unité technique d'exploitation ;
- 5° en raison d'une faute contre l'honneur ;

6° si le délégué ne relève plus de la classification des fonctions visée à l'article 3 ;

7° par l'arrivée à l'âge normal de la pension.

Son remplacement se fait conformément aux dispositions de l'article 7, paragraphe b. Le nouveau délégué achève le mandat de son prédécesseur.

## V. Statut des délégués

### Article 10

a. Les délégués syndicaux doivent, au moment de leur élection ou désignation remplir les conditions suivantes :

1° être visés par la [convention du 17 janvier 1947](#) de la Commission Paritaire Nationale pour employés de l'industrie chimique, relative à la classification des fonctions des employés de l'industrie chimique ;

2° avoir 21 ans (toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent être âgés d'au moins 18 ans) et être occupés depuis au moins un an dans l'entreprise ou éventuellement depuis sa création et résider depuis au moins un an en Belgique ; s'il s'agit d'étrangers, être en règle avec les lois belges ;

3° être membre d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 1er ;

4° jouir des droits civils et politiques, l'exception des travailleurs étrangers, et n'avoir pas subi de condamnation portant atteinte à leur honneur ;

5° ne pas être en période de préavis.

Les délégués syndicaux doivent avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour pouvoir satisfaire aux obligations inhérentes à leur charge.

b. Les délégués syndicaux jouissent des avantages normaux et des promotions de la catégorie d'employés à laquelle ils appartiennent.

En ce qui concerne spécialement la rémunération normale du temps consacré, suivant la présente convention collective de travail, à leur activité de délégué syndical, temps qui est considéré comme prestation réelle, cette rémunération ne peut entraîner aucun avantage ou préjudice eu égard aux employés de l'unité technique d'exploitation de la même catégorie.

c. Les délégués syndicaux, membres effectifs ou suppléants de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ou de ses sous-commissions ne subissent aucune perte de salaire, du fait de leur absence au travail en raison de l'assistance aux réunions de ces commissions.

### Article 11

1° Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette notification se fait par lettre recommandée, sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

2° L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

3° L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

4° Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ou aux bons offices du président de celle-ci ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

5° Si le bureau de conciliation ou le président n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

6° En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

7° Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à cet article ;
- si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 11, point 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation, le président ou le tribunal du travail, et pour autant que l'employeur ait licencié le délégué syndical ;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an sans préjudice de l'application des [articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978](#) relative aux contrats de

travail. Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les [articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991](#) portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel (MB 29.03.1991), modifiée par la loi du 20 juillet 1991 (MB 01.08.1991).

## **VI. Fonctionnement de la délégation syndicale**

### **Article 12**

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

- les relations de travail ;
- le droit d'audience auprès du chef d'unité technique d'exploitation ou de son représentant à l'occasion de tout litige concernant :
  - a. toute atteinte aux principes fondamentaux de la [convention collective de travail du 24 mai 1971](#) du Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales ;
  - b. l'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'unité technique d'exploitation, des conventions collectives de travail et des contrats individuels de travail ;
  - c. l'application au personnel de l'unité technique d'exploitation des taux de traitements et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

### **Article 13**

- a. Lorsque les réunions de la délégation syndicale avec la direction ont lieu pendant les heures de travail, ces prestations sont indemnisées comme prestations de travail normal, c'est-à-dire : les délégués syndicaux touchent le traitement qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé. Si les réunions ont lieu en dehors des heures normales de travail, il est tenu compte uniquement du traitement de base.
- b. La direction n'apporte aucune entrave au fonctionnement de la délégation syndicale. Elle accorde aux délégations toutes les facilités de déplacements dans l'unité technique d'exploitation en cas de nécessité résultant de la présente convention collective de travail, pour autant que cela n'amène aucune perturbation dans l'unité technique d'exploitation. Les heures prestées par les délégués pour remplir leur mandat dans le cadre de la présente convention collective de travail, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sont rémunérées normalement, comme mentionné à l'article 13, alinéa a.

### **Article 14**

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pas été résolus par cette voie.

#### **Article 15**

En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale assume les tâches, droits et missions qui sont confiés au conseil d'entreprise comme défini aux chapitres II et IV de la [convention collective de travail du 9 mars 1972](#) du Conseil National du Travail, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprises sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

#### **Article 16**

La délégation syndicale dispose momentanément, selon les circonstances, d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

#### **Article 17**

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise sont organisées, moyennant l'accord préalable de la direction, par la délégation syndicale à l'occasion de la conclusion ou du renouvellement des conventions collectives de travail conclues sur le plan de l'entreprise. En cas de refus par la direction, celui-ci doit être motivé.

#### **Article 17 bis Missions syndicales extérieures**

Dans les entreprises où existe une délégation syndicale, un pool est constitué, sur base de 1,5 jour par an, par mandat effectif et suppléant, en vue d'exercer des missions syndicales extérieures.

De ces jours, constitués en pool, 1,5 jours maximum par an par mandat effectif et suppléant seront rémunérés ; ces jours peuvent être utilisés par les délégués syndicaux effectifs et/ou suppléants dans le respect des nécessités du service.

Par « mandat », on entend aussi bien les mandats pourvus que les mandats vacants.

Les demandes relatives à ces jours seront introduites par une organisation syndicale signataire de la présente CCT et devront être motivées.

L'employeur est tenu de motiver son refus éventuel.

La présente disposition ne porte en rien préjudice à des usages plus favorables en vigueur au niveau des entreprises ou des sous-secteurs.

## **VII. Procédure à suivre en cas de désaccord entre la direction et la délégation syndicale**

### **Article 18**

En cas de divergence de vues entre l'employeur et la délégation syndicale ou si les deux parties en reconnaissent la nécessité, il est fait appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer, dans le cadre de l'unité technique d'exploitation, la discussion des problèmes en suspens.

En cas de besoin, les parties ont recours à l'instance compétente de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir épuisé toutes les possibilités de conciliation.

En cas de conflit, le délai de préavis de grève ou de lock-out est de 14 jours, prenant cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié par simple lettre.

## **VIII. Disposition abrogatoire**

### **Article 19**

La présente CCT remplace la CCT relative à la coordination du statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique le 4 mai 1999 (n° 51067/CO/207, AR du 07.05.2000, MB 06.04.2001).

## **IX. Durée de validité**

### **Article 20**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée moyennant un délai de préavis de trois mois.

L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de celle-ci et à déposer immédiatement des propositions d'amendement.

Les employeurs et les organisations de travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup> s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique dans un délai d'un mois suivant leur réception.

CCT du 20 janvier 2026 (197642) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au statut des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée

## Champ d'application

### Article 1

La présente CCT se réfère à l'article 14 de l'Accord National 2011-2012 du 10 mai 2011.

[Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale, tel que défini par l'article 7 de la CCT portant coordination du statut des délégations syndicales pour employés, conclue le 4 mai 1999 au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique (AR du 7 mai 2000, MB du 06.04.2001) [cette CCT a été [abrogée par la CCT du 20 janvier 2026](#) (n° 197641/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026)], est abaissé de 30 à 25 employés barémisés tels que visés par la [CCT du 17 janvier 1947](#) à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012, en tenant compte des éléments suivants :

- Les parties s'engagent à formuler pour le 1<sup>er</sup> septembre 2012, une description adéquate du concept de "temps nécessaire" et ceci spécifiquement pour les entreprises qui occupent au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés.
- La délégation syndicale dans ces entreprises est composée de maximum 2 délégués effectifs. Il n'y a pas de désignation de délégués suppléants.
- Une délégation syndicale peut être installée dans ces entreprises à condition que 50 % + 1 des employés barémisés tels que visés par la CCT du 17 janvier 1947 soutiennent par écrit cette demande par une lettre au président de la commission paritaire.

Un groupe de travail paritaire évaluera cette procédure et l'adaptera si nécessaire au plus tard en septembre 2014.

- S'il y a, dans une telle entreprise, des employés barémisés tels que visés par la CCT du 17 janvier 1947 d'une organisation syndicale bénéficiant déjà d'une protection suite à un mandat dans un organe de concertation ou suite à une candidature aux élections sociales, les membres effectifs de la délégation syndicale pour cette organisation seront désignés au sein de cette liste d'employés barémisés tels que visés par la CCT du 17 janvier 1947 et inversement.

Ce régime ne porte pas préjudice au statut de la délégation syndicale à partir de 30 employés barémisés tels que visés par la [CCT du 17 janvier 1947](#), tel que défini dans la CCT portant coordination du statut des délégations syndicales pour employés, conclue le 4 mai 1999 au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique [cette CCT a été [abrogée par la CCT du 20 janvier 2026](#) (n° 197641/CO/207, avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026)].] *Article 14 de l'Accord National 2011-2012 du 10 mai 2011*

Elle règle le statut des délégués syndicaux du personnel employé barémisé dans les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés.

Elle engage les employeurs et les organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire précitée.

Par "personnel employé barémisé" on entend : le personnel visé par la [convention collective de travail du 17 janvier 1947](#) de la Commission Paritaire précitée relative à la classification des fonctions.

## Article 2

A l'exception des principes repris dans les articles 3 et 4 de la présente CCT, le statut de la délégation syndicale pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés, est également régi par la [CCT relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique le 20 janvier 2026](#)

## Désignation

### Article 3

Par dérogation à ce qui est prévu à [l'article 7, a de la CCT précitée du 20 janvier 2026](#), les principes suivants s'appliquent à une possible installation d'une délégation syndicale au sein d'une entreprise qui occupe au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés :

– La délégation syndicale dans ces entreprises est composée de maximum 2 délégués effectifs. Il n'y a pas de désignation de délégués suppléants.

– Une délégation syndicale peut être installée dans ces entreprises à condition que 50% + 1 des employés barémisés tels que visés par la [cct du 17 janvier 1947](#) soutiennent par écrit cette demande par une lettre au président de la Commission Paritaire.

*Commentaire paritaire : « Lorsque le résultat mathématique de ce calcul est égal à 13,5, cela peut être considéré comme 13 »*

– S'il y a, dans une telle entreprise, des employés barémisés tels que visés par la cct du 17 janvier 1947 d'une organisation syndicale bénéficiant déjà d'une protection suite à un mandat dans un organe de concertation ou suite à une candidature aux élections sociales, les membres effectifs de la délégation syndicale pour cette organisation seront désignés au sein de cette liste d'employés barémisés tels que visés par la cct du 17 janvier 1947 et inversement.

### **Temps nécessaire**

#### **Article 4**

Les délégués syndicaux veilleront à ce que l'exercice des missions syndicales se déroule sans exagération.

Si des abus étaient constatés dans le chef de l'une ou l'autre partie, les parties prendront contact entre elles et chercheront des solutions ensemble.

Si le problème persiste, les parties pourront faire appel aux représentants des organisations syndicales et d'essenscia afin d'y remédier.

Le délégué syndical n'est pas autorisé à quitter librement son travail ; il avertit toujours au préalable son chef hiérarchique.

Le chef juge si l'organisation et la sécurité du travail permettent son absence. Ce n'est qu'ensuite que le délégué syndical peut le cas échéant quitter effectivement son poste de travail.

Le délégué syndical l'avertit du lieu et de la cause de son déplacement et de la durée probable de son absence.

Il avertit son chef hiérarchique s'il ne peut rejoindre son poste de travail au moment prévu.

L'employeur veillera à n'apporter aucune entrave à l'accomplissement normal des missions et activités syndicales prévues par le statut et veillera à ce que le chef hiérarchique du délégué syndical accorde à celui-ci la liberté nécessaire. A cet effet, le chef hiérarchique prendra ses dispositions pour libérer le délégué le plus rapidement possible, en tenant compte de l'organisation du travail.

### **Disposition abrogatoire**

#### **Article 5**

La CCT du 19 février 2013, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au statut des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés (n° 113956/CO/207 ; AR 11/11/2013 ; MB 10/12/2013) est intégralement remplacée par la présente CCT.

## Validité

### Article 6

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de celle-ci et à déposer immédiatement des propositions d'amendement.

Les employeurs et les organisations de travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup> s'engagent à discuter ces propositions au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique dans un délai d'un mois suivant leur réception.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 1.2. Formation et prime syndicales

**CCT du 19 septembre 2023 (182838) (A.R. 21/02/2024 - M.B. 07/03/2024)  
relative à la formation syndicale - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour  
une durée indéterminée**

### Article 1<sup>er</sup> Champ d'application

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) travailleur(s) »).

Par « travailleurs » il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### Article 2 Organisation de la formation syndicale

En vue de participer à des cours de formation ou de perfectionnement organisés par les organisations syndicales représentatives, les membres effectifs ou suppléants des conseils d'entreprise, des comités pour la prévention et la

protection au travail et des délégations syndicales, à concurrence de 400 délégués maximum par an pour l'industrie chimique, sont autorisés à participer aux dits cours pendant 12 jours maximum sur deux ans.

Ces absences ne peuvent pas être supérieures à 6 fois deux jours ou 4 fois trois jours par participant, sauf dérogation accordée par l'employeur dans la limite des douze jours biennaux.

L'effectif précité de 400 participants est réparti de commun accord entre les organisations syndicales signataires.

### Article 3

- a) Les organisations syndicales avertiront les employeurs par écrit du sujet de la formation, des noms des participants et des dates auxquelles leurs membres souhaitent s'absenter pour assister à une formation syndicale, au moins trois semaines à l'avance. Les demandes qui ne respectent pas ce délai d'avertissement peuvent être considérées comme non valables.
- b) Lorsque l'employeur considère qu'une demande recevable et faite à temps pour assister à un cours de formation ou de perfectionnement syndical met en péril la bonne organisation du travail ou s'il y a des remarques relatives à la demande en soi, il fait connaître, dans un délai d'une semaine, à dater de la réception de la lettre de demande, ses motifs d'opposition.
- c) Eu égard aux problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations syndicales veilleront à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres d'une même entreprise ne soient désignés en même temps en vue de suivre ensemble les cours de formation.  
Par ailleurs, elles faciliteront le remplacement des travailleurs absents. Certaines circonstances, telles l'absence d'autres travailleurs au même poste de travail, peuvent rendre l'absence impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera l'organisation syndicale intéressée et facilitera le remplacement du délégué empêché. L'organisation syndicale intéressée communique le nom du nouveau participant au moins une semaine à l'avance.  
Les litiges qui pourraient naître à ce sujet entre l'employeur et les délégués syndicaux ou les organisations syndicales feront l'objet d'une intervention de bons offices entre la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie asbl (essenscia) et l'organisation syndicale intéressée.
- d) Les délégués qui sont invités à assister à ces journées de formation prouveront, par un document justificatif, qu'ils y ont effectivement participé.

#### Article 4

La formation économique et sociale doit permettre aux représentants des travailleurs d'acquérir des connaissances complémentaires utiles à leur mission au sein de l'entreprise et cela dans l'intérêt de toutes les parties.

#### Article 5

- a) Les représentants des travailleurs, à concurrence d'un délégué maximum par unité technique d'exploitation et par organisation syndicale signataire, peuvent s'absenter une fois par an pendant une journée pour assister à un congrès syndical organisé par les organisations syndicales signataires.
- b) Les membres des comités nationaux ont la faculté de s'absenter de leur travail afin de participer aux réunions des comités nationaux organisés par les organisations syndicales signataires.  
Ces absences ne peuvent dépasser quatre jours de travail par an.
- c) En ce qui concerne les congrès syndicaux, les organisations syndicales s'engagent à avertir par écrit les employeurs concernés au moins deux semaines à l'avance et au moins sept jours à l'avance pour les réunions des comités nationaux.

#### Article 6

Pour les absences visées aux articles 2 et 5, les intéressés toucheront la rémunération qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient travaillé.

#### Article 7

Une réserve financière est constituée avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ayant pour but le financement de la formation syndicale des représentants des travailleurs de l'industrie chimique à concurrence d'un montant maximal de 300.000 EUR par année calendrier. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, un même montant est octroyé à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia) afin de parfaire la formation des représentants des employeurs au dialogue social.

**[Les dotations de formation actuelles du fonds social seront portées à € 360k. Cette disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.] [Accord national 2025-2026 - Fonds social employés ARTICLE 14](#)**

#### Article 8

La réserve financière visée à l'article 7 est constituée par une cotisation annuelle.

Cette cotisation, à partir de l'année 2012, est définie selon l'article 4 des statuts du "Fonds social pour employés de l'industrie chimique" prévu par la [CCT du 21 mai 2019](#), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie

chimique, relative à la création d'un Fonds dénommé "Fonds social pour employés de l'industrie chimique" et à la détermination de ses statuts (N° 152824/CO/207, AR 3/12/2019, MB 23/12/2019).

#### Article 9

A partir de l'année 2012, la perception et le recouvrement de la cotisation annuelle visée à l'article 8 sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence.

#### Article 10

L'octroi d'un avantage aux travailleurs syndiqués, réglé par la présente convention collective de travail, exclut toute revendication dans ce domaine sur le plan des entreprises et du secteur, et est subordonné au respect de la paix sociale dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

#### Article 11 - Dispositions finales

La présente CCT remplace la CCT relative à la formation syndicale des employés conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique le 22 octobre 2019 (N° 155881/CO/207, AR 6/09/2020, MB 24/09/2020).

#### Article 12

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de la présente CCT peuvent être dénoncées par chaque partie au plus tôt le 20 septembre 2024 moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Ce délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 2. Sécurité d'emploi

**CCT du 20 juin 2017 (141373) (A.R. 15/04/2018 - M.B. 23/05/2018) relative à la sécurité d'emploi - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée indéterminée**

### ARTICLE 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) travailleur(s) »).

Par « travailleur(s) » il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### ARTICLE 2

Les entreprises mettent tout en œuvre en vue d'éviter des licenciements pour raisons économiques.

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

### ARTICLE 3

La présente convention collective remplace la CCT du 20 octobre 2015 (N° 131944/CO/207) est conclue pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

### 3. Fonds

#### 3.1. Fonds de sécurité d'existence, ou fonds social pour employés de l'industrie chimique

**CCT du 21 mai 2019 (152824) (A.R. 03/12/2019 - M.B. 23/12/2019) relative à la détermination des statuts du "Fonds social pour employés de l'industrie chimique" - Entrée en vigueur le 21 mai 2019 pour une durée indéterminée**

[Chapitre I. - Dénomination et siège](#)

[Chapitre II. - Objet](#)

[Chapitre III. - Financement](#)

[Chapitre IV. - Bénéficiaires et modalités d'octroi](#)

[Chapitre V. - Gestion](#)

[Chapitre VI. - Contrôle](#)

[Chapitre VII. - Bilan et comptes](#)

[Chapitre VIII. - Dissolution et liquidation](#)

Article 1.

En application de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique a conclu une CCT instituant un Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont arrêtés ci-après.

Article 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 3.

Elle remplace la CCT du 1 juillet 2011 (N° 105184/C0/207), concernant Fonds Social pour employés de l'industrie chimique conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Article 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 mai 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président. Le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## **Statuts**

### Chapitre I. - Dénomination et siège

#### Article 1

Il est institué à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 un Fonds de sécurité d'existence pour employés de l'industrie chimique dénommé "Fonds social pour employés de l'industrie chimique", appelé ci-après le Fonds.

Le siège du Fonds social pour employés de l'industrie chimique de l'industrie chimique est établi à Rue Royale 45, 1000 Bruxelles.

### Chapitre II. - Objet

#### Article 2

Le Fonds assure le financement, l'octroi et la liquidation d'avantages sociaux, arrêtés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, rendues obligatoires par Arrêté royal, en faveur des employés occupés dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire précitée :

- un avantage social tel que défini par l'article 19 § 2, 7° de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
- la formation syndicale des représentants des employés de l'industrie chimique ;
- la formation des représentants des employeurs de l'industrie chimique.

### Chapitre III. - Financement

#### Article 3

Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs qui ressortissent à la compétence de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et de l'apport des intérêts des capitaux.

#### Article 4

Le montant de la cotisation est déterminé par une convention collective rendue obligatoire par Arrêté royal, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

#### Article 4bis

Le calcul des cotisations s'établit de manière à assurer une réserve financière équivalente à 10 % du montant des cotisations patronales de l'exercice précédent, étant entendu qu'il faut tenir compte de la somme résultant des intérêts acquis sur la masse des cotisations.

Cette réserve est destinée au paiement des avantages sociaux comme prévu à l'article 2 et au prélèvement de la quote-part afférente à la formation syndicale, visée à l'article 7 de la CCT du 1<sup>er</sup> juillet 2011 [remplacé par l'article 7 de la CCT du 19 septembre 2023] relative à la formation syndicale, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le taux des cotisations patronales est révisé si :

- le produit des cotisations accroît la réserve financière au-delà des 10 % prévus au premier alinéa.
- le produit des cotisations ne peut plus garantir la réserve financière prévue de 10 %

L'exécution des articles 4 et 4 bis ne peut être liée à la négociation de revendications quelconques.

#### Article 5

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence.

#### Article 6

Les frais d'administration du Fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion, prévu à l'article 9. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations prévues aux articles 3 et 4 et éventuellement par une retenue opérée sur ces cotisations, dont le montant est fixé par le comité de gestion.

#### Chapitre IV. - Bénéficiaires et modalités d'octroi

#### Article 7

Les employés cités à l'article 2 ont droit à des avantages sociaux dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont déterminés par conventions collectives de

travail conclues par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et rendues obligatoires par Arrêté Royal.

#### Article 8

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au paiement de la cotisation due par les employeurs et fixée conformément aux dispositions de l'article 4.

#### Chapitre V. - Gestion

#### Article 9

Le Fonds est géré par un comité de gestion, composé de dix membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.

La moitié de ces membres est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique nommés sur proposition de l'organisation professionnelle des employeurs ; l'autre moitié des membres est désignée par et parmi les membres effectifs et suppléants de la Commission Paritaire qui représentent les travailleurs. Les membres de ce comité de gestion sont désignés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique ou par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

Les mandats de membre effectif ou suppléant sont renouvelables, dans les mêmes conditions que celles prévues pour leur désignation.

#### Article 10

Les administrateurs du Fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du Fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

#### Article 11

Chaque année, ce comité de gestion élit parmi ses membres un président et un vice-président. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

La présidence et la vice-présidence sont confiées à tour de rôle à un membre de la délégation employée et à un membre de la délégation patronale.

#### Article 12

Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

#### Article 13

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an au siège du Fonds soit à l'invitation du président agissant d'office, soit à la demande d'au moins la moitié des membres du comité de gestion ou à la demande d'une des organisations représentées.

#### Article 14

Le comité de gestion ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation employée et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation patronale.

#### Article 15

§ 1. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit participer au vote. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des voix émises. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont voix délibérative.

§ 2. Le comité de gestion établira un règlement d'ordre intérieur, qui définira plus amplement les modalités de son fonctionnement.

### Chapitre VI. - Contrôle

#### Article 16

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence, modifiée par la loi du 18 décembre 1968, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désignera un reviseur ou un expert-comptable pour contrôler la gestion du Fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au moins une fois par an. En outre, il informera régulièrement le comité de gestion des résultats de son enquête et formulera les recommandations qu'il jugera nécessaires.

### Chapitre VII. - Bilan et comptes

#### Article 17

L'exercice social s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre de chaque année. Le comité de gestion, ainsi que le reviseur ou l'expert-comptable désigné par la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, en vertu de l'article

16, remettent chacun à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, par écrit un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile.

## Chapitre VIII. - Dissolution et liquidation

### Article 18

Le Fonds peut être dissous par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, détermine leurs pouvoirs et leurs rémunérations et décide de la destination des moyens.

**CCT du 1<sup>er</sup> juillet 2025 (194920) (avis de dépôt au Moniteur belge 18/08/2025) relative au changement d'adresse du siège social du Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel - Entrée en vigueur le 1er juillet 2025, fin le 31 décembre 2025**

## OÙ

Le Fonds de sécurité d'existence pour le régime de pension sectoriel des employés de l'industrie chimique, ci-après dénommé « le fonds », a déménagé à partir du 01/01/2025 de l'adresse Auguste Reyerslaan 80, deuxième étage, 1030 Schaerbeek vers l'adresse Auguste Reyerslaan 70, 1030 Schaerbeek.

Par conséquent, les références à l'adresse du fonds doivent être mises à jour dans divers documents, y compris les conventions collectives de travail et leurs annexes.

### Article 1. Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux employés, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) » des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

### Article 2. Modification des références à l'adresse du fonds

Le siège social du fonds est établi, à partir du 01/01/2025, à l'adresse suivante : 1030 Schaerbeek, avenue Auguste Reyers 70.

Cette adresse est donc modifiée dans la CCT du 5 août 2010, conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique instituant un "Fonds de sécurité d'existence pour le régime sectoriel de pension des employés de l'industrie chimique" et fixant ses statuts (numéro d'enregistrement : 101255) : article 2 des statuts en annexe ;

### **Article 3. Durée**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 01/01/2025.

Elle peut être dénoncée par les Parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée à toutes les autres Parties.

**CCT du 20 janvier 2026 (197608) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la sécurité d'existence en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier pour une durée indéterminée**

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> – Champ d'application**

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) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

### **ARTICLE 2 – Indemnités en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle**

Les travailleurs licenciés par leur employeur pour des motifs économiques, techniques ou de nature structurelle, ont droit, à charge de leur employeur, à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- € 70 après 1 an de service ;
- € 140 après 2 ans de service ;
- € 200 après 5 ans de service, augmenté d'un montant de € 20 par année de service au-delà de 5 ans.

### **ARTICLE 3**

Les régimes plus favorables pour les travailleurs existant dans les entreprises demeurent d'application.

### **ARTICLE 4 Durée**

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**CCT du 20 janvier 2026 (197646) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la sécurité d'existence en cas de chômage partiel - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée**

#### **ARTICLE 1<sup>er</sup> – Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.

#### **ARTICLE 2 - Indemnité complémentaire chômage**

Les travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et dont l'exécution du contrat de travail est suspendue conformément aux dispositions reprises aux [articles 77/1 à 77/7 inclus de la loi du 3 juillet 1978](#) relative aux contrats de travail ou en cas de chômage partiel résultant de force majeure dans le chef de l'entreprise ont droit, à charge de leur employeur et pendant une période de maximum soixante-cinq jours par année, à une indemnité complémentaire de chômage fixée à :

- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 : € 14,50 par jour de chômage partiel ;
- à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2026 : € 15,00 par jour de chômage partiel.

#### **ARTICLE 3 – Durée et disposition abrogatoire**

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

**CCT du 20 janvier 2026 (197644) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la fixation du montant de la cotisation au "Fonds social pour les employés de l'industrie chimique » - Entrée en vigueur le 20 janvier 2026, fin le 31 décembre 2026**

**ARTICLE 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**ARTICLE 2**

En exécution de l'[article 4 des statuts fixés par la convention collective de travail du 21 mai 2019](#) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique concernant l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence et la fixation de ses statuts (n° 152824/CO/207, AR 03/12/2019, MB 23/12/2019), le montant de la cotisation pour l'exercice 2025 est fixé à € 70 par travailleur sous contrat de travail d'employé, sauf dans le cas de l'application de l'article 4bis, alinéa 3 et 4 des statuts du Fonds.

Cette cotisation de €70 par travailleur sous contrat de travail d'employé est due et sera perçue uniquement pendant le deuxième trimestre de l'année 2026. Cette cotisation sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.

**ARTICLE 3**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 20 janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

Cette CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

## 3.2. Fonds de formation

CCT du 21 mai 1991 (27824) (A.R. 12/05/1992 - M.B. 08/07/1992) relative à la création d'un Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risque et des employés dans l'industrie chimique, modifiée par les CCT du 25 juillet 2005, 30 septembre 2009, du 1<sup>er</sup> juillet 2011, du 31 octobre 2013 et du 19 septembre 2023 - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour une durée indéterminée

[Chapitre I<sup>er</sup> - Dénomination et siège](#)

[Chapitre II - Objet](#)

[Chapitre III - Financement](#)

[Chapitre IV - Gestion](#)

[Chapitre V - Contrôle](#)

[Chapitre VI - Bilan et comptes](#)

[Chapitre VII - Dissolution et liquidation](#)

### Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

### Article 2

Conformément au Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1<sup>ière</sup> et 2<sup>e</sup> de la loi du 27 décembre 2006 (MB du 28.12.2006) portant des dispositions diverses et en application de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique conclut une convention collective de travail prorogant à durée indéterminée un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi des groupes à risques et des employés dans l'industrie chimique" nommé ci-après "Fonds pour la formation professionnelle des employés de l'industrie chimique" et dont les statuts sont arrêtés ci-après ainsi que les groupes à risque visés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième paragraphe de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses, modifié par l'arrêté royal du 23 août 2015.

### Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. Elle ne peut être reconduite que par une nouvelle convention collective de travail conclue au sein de la même Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

[Article 4 abrogé]

### Statuts

#### Chapitre I<sup>er</sup> - Dénomination et siège

### Article 5

Il est institué à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds pour la formation professionnelle des employés de l'industrie chimique », appelé ci-après le Fonds, dont le siège est établi à 1030 Bruxelles, Boulevard Auguste Reyers 80.

#### Chapitre II - Objet

### Article 6

L'objet du Fonds est de promouvoir des activités de formation et d'emploi en faveur des groupes à risques. Par groupes à risques, il faut entendre : les employés du secteur dont la qualification n'est pas adaptée ou risque de ne plus être adaptée aux exigences des nouvelles technologies, les jeunes et les demandeurs d'emploi.

### Article 7

Les missions du Fonds sont les suivantes :

d'une part, le Fonds peut encourager directement l'embauche de personnes émanant des groupes à risque en subventionnant les entreprises qui font ces embauches,

d'autre part, il peut promouvoir l'emploi de personnes émanant des groupes à risque d'une façon indirecte, c'est-à-dire en organisant des programmes de formation à leur intention. Ces missions sont explicitées dans les articles 8 et 9.

### Article 8

Pendant une période limitée, le Fonds peut accorder un soutien financier aux entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi.

Pendant cette période, le Fonds peut définir des mesures d'encouragement pour les efforts de formation entrepris par les personnes concernées.

En outre, le "Fonds pour la formation" établira, pour la durée de la présente convention collective de travail, des mesures complémentaires stimulantes et accompagnantes en vue de soutenir :

- 1° des formations visant, dans le cadre d'un licenciement collectif, à promouvoir les chances d'emploi ;
- 2° des formations organisées par des entreprises menant une gestion de la formation et établissant à cet effet un plan de formation spécifique.

Le comité de gestion du fonds en définira les critères spécifiques et les modalités.

Durant la première année d'occupation dans le secteur de l'industrie chimique, l'employé aura droit à un jour de formation relative à l'introduction générale/sécurité/prévention/ergonomie. Ce jour pourra, en concertation mutuelle et pour autant que cela ne perturbe pas l'organisation du travail, être éventuellement divisé en heures. Une attention particulière, dans le cadre des activités du Fonds de formation, sera apportée à la formation en matière d'introduction générale, de prévention, de sécurité et d'ergonomie, en particulier pour les employés nouvellement embauchés.

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 (calculés selon ce chapitre 12).

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.

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 paritaires Co-Valent et les centres de compétence sectoriels paritaires.

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 chapitre 12 de la [loi du 3 octobre 2022](#) portant des dispositions diverses relatives au travail s'appliquent.

#### Article 8bis

Un droit individuel de formation est accordé aux travailleurs qui ne sont pas couvert par les dispositions du chapitre 12 de la [loi du 3 octobre 2022](#) portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 15 novembre 2022), à savoir pour les

entreprises de moins de 10 travailleurs (calculé conformément à ce chapitre 12), selon les conditions suivantes :

- En moyenne 1 jour de formation par an, pour les travailleurs à temps plein, sur une période de 5 ans ;
- Moyennant 6 mois de prestations effectives par année calendrier.

#### Article 9

La promotion de l'apprentissage industriel est une des priorités du Fonds. Il peut non seulement accorder un soutien financier aux entreprises qui entament un tel projet, mais son rôle est aussi de promouvoir et de coordonner d'éventuelles initiatives prises par des groupes d'entreprises.

Le Fonds a comme mission de soutenir aussi bien financièrement qu'en matière de coordination des formations qui sont organisées par un organisme ou par une entreprise, pour autant que cette dernière formation soit aussi accessible à d'autres qu'aux seuls travailleurs de l'entreprise.

Les entreprises en restructuration ou dont les travailleurs risquent d'être licenciés du fait de l'inadéquation de leur qualification aux exigences des nouvelles technologies, peuvent s'adresser au Fonds pour que celui-ci contribue au recyclage de ses travailleurs en prenant des initiatives de formation et de remplacement.

Le Fonds peut mener des actions vers l'enseignement qui consistent entre autres :

- en un soutien aux entreprises qui organisent des stages pour des enseignants ;
- dans le financement d'une campagne de publicité ;
- dans le financement de moyens pédagogiques dans les écoles.

Le Fonds peut se consacrer à des recherches approfondies sur les besoins actuels et futurs de l'industrie chimique en matière de qualifications. Il se réserve également le droit de collaborer avec des organismes de formation, publiques ou non.

Le Fonds peut également prendre ses propres initiatives de formation en faveur des groupes cités sous l'article 6.

L'énumération précitée d'initiatives n'est pas exhaustive.

### Chapitre III - Financement

#### Article 10

Le Fonds dispose des cotisations versées par les employeurs qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et de l'apport des intérêts des capitaux.

#### Article 11

Le Fonds est financé par une cotisation patronale, déterminée par CCT conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Les entreprises qui ont pris des initiatives similaires en vue de la promotion de l'emploi des groupes à risques, entérinées dans une CCT, déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, sont dispensées de cette cotisation.

#### Article 12

La perception et le recouvrement de la cotisation sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence.

#### Article 13

Les frais d'administration du Fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion prévue à l'article 16. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement de la cotisation prévue à l'article 11 et éventuellement par une retenue opérée sur cette cotisation, dont le montant est fixé par le comité de gestion.

#### Article 14

Pour les dossiers introduit au Fonds suivant les règles fixées par le comité de gestion, une entreprise ne peut jamais obtenir du Fonds un montant supérieur à celui qu'elle a versé pour ses employés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, au titre de la cotisation de 0,15%.

S'il s'agit d'un groupe d'entreprises agissant en commun, le montant maximum à recevoir du Fonds de formation ne peut jamais dépasser la somme des cotisations versées pour les employés par l'ensemble de ces entreprises au titre de la cotisation de 0,15%, sauf exceptions approuvées par le comité de gestion du Fonds de formation.

Par exception à ce qui est défini dans les deux alinéas précédents, le comité de gestion du Fonds de formation peut toutefois décider, pour la durée de la présente CCT, qu'il prévoit un remboursement qui dépasse le montant défini dans les alinéas précédents et qui est en ce cas plafonné à 5.000 EUR par an selon des règles à déterminer par le comité de gestion du Fonds de formation.

Par exception à ce qui est défini dans les trois alinéas précédents, le comité de gestion du Fonds de formation peut, pour la durée de la présente CCT, conformément aux règles qu'il déterminera, décider d'accorder une intervention financière aux entreprises qui, comme prévu à l'article 11, ont pris des initiatives similaires en vue de la promotion de l'emploi des groupes à risques et les ont entérinées dans une convention collective de travail d'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### Article 15

Les projets financés directement à l'initiative du comité de gestion du Fonds ne pourront jamais bénéficier de montants supérieurs au solde des avoirs du Fonds après clôture de l'exercice et apurement des créances des entreprises ayant introduit un projet qui aura été accepté par le comité de gestion.

#### Chapitre IV - Gestion

#### Article 16

Le Fonds est géré par un comité de gestion, composé de dix membres effectifs et d'un nombre égal de membres suppléants.

La moitié de ces membres est désignée par les membres qui représentent l'organisation professionnelle des employeurs à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique ; l'autre moitié est désignée par les membres de la commission paritaire qui représentent les travailleurs.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents avec les mêmes compétences.

Le mandat de membre effectif ou suppléant prend fin par démission, décès, par expiration du mandat après quatre ans ou par suite de démission donnée par l'organisation responsable. Le nouveau membre termine le mandat de celui qu'il remplace.

Les mandats de membres effectif ou suppléant sont renouvelables, dans les mêmes conditions que celles prévues pour leur désignation.

#### Article 17

Le président de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique fait partie du comité de gestion en outre des 10 membres prévus à l'article 16.

#### Article 18

La durée du mandat de président et de vice-président est de deux ans. La présidence est alternativement remplie par une personne désignée par la

Fédération des industries chimiques parmi les membres du comité de gestion, et par une personne désignée par les représentants des travailleurs parmi les membres du comité de gestion. Le même arrangement s'applique à la vice-présidence. Le président et le vice-président ne peuvent faire partie de la même délégation.

#### Article 19

Le comité de gestion établit les règles de fonctionnement du Fonds en vue de l'accomplissement des missions du Fonds telles qu'énumérées aux articles 7, 8 et 9. Ces règles sont approuvées par la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

#### Article 20

Les administrateurs du Fonds n'ont aucune responsabilité personnelle dans le cadre des engagements du Fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat d'administrateur qui leur a été confié.

#### Article 21

Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds sans porter atteinte cependant aux dispositions légales ou à celles réservées par les statuts actuels à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

#### Article 22

Le comité de gestion se réunit au moins deux fois par an soit à l'invitation du président agissant d'office, soit à la demande d'au moins la moitié des membres du comité de gestion ou à la demande d'une des organisations représentées.

#### Article 23

Le comité de gestion ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié des membres représentant les employés et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation patronale.

#### Article 24

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit participer au vote. Les décisions sont prises à la majorité de deux tiers des voix émises. Seuls les membres effectifs ou suppléants ont voix délibérative.

#### Article 25

Le comité de gestion établira un règlement d'ordre intérieur, qui définira plus amplement les modalités de son fonctionnement.

## Article 26

Le comité de gestion du Fonds institue une commission des projets. La mission de cette commission est de donner un avis technique et qualitatif sur les dossiers de demande au Fonds. Le comité de gestion établit la composition et les règles de fonctionnement de la commission.

## Chapitre V - Contrôle

### Article 27

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, modifiée par la loi du 18 décembre 1968, la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique désignera un expert comptable pour contrôler la gestion du Fonds. Celui-ci doit faire rapport auprès de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique au moins une fois par an. En outre, il informera régulièrement le comité de gestion des résultats de son enquête et formulera les recommandations qu'il jugera nécessaires.

## Chapitre VI - Bilan et comptes

### Article 28

L'exercice social s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre de chaque année. Le comité de gestion, ainsi que l'expert comptable désigné par la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, en vertu de l'article 27, remettent chacun à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique par écrit un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Le bilan, ainsi que les rapports annuels précités, doivent être soumis à l'approbation de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique au plus tard dans le courant du deuxième trimestre de l'année civile.

## Chapitre VII - Dissolution et liquidation

### Article 29

En cas de dissolution, la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique décide de la destination des biens et des valeurs du Fonds, après acquittement du passif, et donne à ces biens et valeurs une affectation conforme à l'objet en vue duquel ce Fonds a été créé.

La Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne des liquidateurs parmi les membres effectifs du comité de gestion.

**CCT du 16 novembre 2021 (169191) (A.R. 05/07/2022 - M.B. 13/09/2022)  
relative à la fixation du montant de la cotisation au « Fonds pour la formation  
dans l'industrie chimique » - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une  
durée indéterminée**

**Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application**

La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé, ci-après dénommé(s) « le(s) travailleur(s) ».

Par « travailleurs », il faut entendre les travailleurs masculins et féminins.

**Article 2 - Cotisation**

Le montant de la cotisation sur base de l'[article 11 de la CCT du 21 mai 1991](#), conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique portant sur la création du Fonds pour la formation dans l'industrie chimique (n° 27824/CO/207), est fixé, conformément au titre XIII, chapitre VIII, sections 1<sup>er</sup> et 2<sup>ième</sup> de la loi du 27 décembre 2006 (MB 28.12.2006) portant des dispositions diverses, comme suit :

- À 0,22% calculé sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus. Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office national de sécurité sociale :
  - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2021 inclus : néant ;
  - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2022 inclus 0,44% par trimestre.
- À 0,24% calculé sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du premier au quatrième trimestre 2023 inclus. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.
- À 0,25% calculé sur les salaires bruts des travailleurs à partir du premier trimestre 2024. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.

En dérogation du premier paragraphe, le montant de la cotisation pour les entreprises qui ont pris des initiatives similaires en vue de promouvoir l'emploi des groupes à risques conformément au Titre XIII, chapitre VIII, sections 1 et 2 de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (MB 28.12.2006), entérinées dans une CCT déposée au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année à laquelle elle se rapporte au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, est fixé comme suit :

- À 0,02% calculé sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus. Cette cotisation sera perçue comme suit par l'Office national de sécurité sociale :
  - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2021 inclus : néant ;
  - o du premier jusqu'au quatrième trimestre 2022 inclus : 0,04% par trimestre.
- À 0,04% calculé sur les salaires bruts des travailleurs pour la période s'étendant du premier au quatrième trimestre 2023 inclus. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.
- À 0,05% calculé sur les salaires bruts des travailleurs à partir du premier trimestre 2024. Cette cotisation trimestrielle sera perçue par l'Office national de sécurité sociale.

#### Article 3 - Perception et recouvrement

La perception et le recouvrement des cotisations mentionnées à l'article 2 de la présente CCT sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

#### Article 4 - Durée

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.

### 3.3. Fonds démographie

**CCT du 18 octobre 2016 (135702) (A.R. 13/05/2017 - M.B. 27/06/2017) relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et fixant ses statuts - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée**

## Préambule

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique ont décidé de créer un Fonds de sécurité d'existence démographie commun pour les ouvriers et les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique constatent que ceci n'est actuellement pas possible dans le cadre actuel de la Loi du 7 Janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence.

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique reportent à plus tard, et ce, dès que le cadre juridique le rendra possible, la création d'un Fonds de sécurité d'existence démographie commun pour les ouvriers et les employés du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Considérant que, dans la période transitoire, les partenaires sociaux de l'industrie chimique mettent en place le Fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et un Fonds de sécurité d'existence démographie pour employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Considérant que les partenaires sociaux de l'industrie chimique veulent, durant cette période transitoire, dans le cadre légal existant, confier au maximum la répartition des ressources financières et le soutien des « plans de **démographie** » au **Fonds** de sécurité d'existence démographie pour employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail a pour objet de créer un fonds de sécurité d'existence démographie dont les statuts sont fixés et repris en [annexe](#) de la présente convention collective de travail.

Elle est conclue en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

### Article 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employé(e)s qui se trouvent dans le champ d'application de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

### Article 3.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle remplace à partir de cette date la convention collective de travail conclue le 20 avril 2016 (134.112/CO/207) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique créant un fonds de sécurité d'existence démographie pour employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et fixant ses statuts.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de 6 mois commence à courir à la date d'envoi de la lettre recommandée au Président, la date du cachet de la poste faisant foi. Le Président informe les parties de la dénonciation.

La présente convention collective de travail sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

***Annexe à la convention collective de travail instituant le Fonds de sécurité d'existence démographie pour le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et fixant ses statuts***

[Chapitre I<sup>er</sup> - Dénomination et siège social](#)

[Chapitre II - Objectif](#)

[Chapitre III - Durée](#)

[Chapitre IV - Avantages](#)

[Chapitre V - Financement](#)

[Chapitre VI - Gestion](#)

[Chapitre VII - Comptes](#)

[Chapitre VIII - Dissolution et liquidation](#)

**STATUTS**

Chapitre I<sup>er</sup> - Dénomination et siège social

Article 1<sup>er</sup>

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, un fonds de sécurité d'existence est institué sous la dénomination de Fonds de sécurité d'existence démographie pour le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie, appelé ci-après « le fonds ».

Article 2

Le siège social du fonds est établi à 1030 Schaerbeek, Boulevard Auguste Reyers 80, deuxième étage. Le siège peut, par décision du Comité de Gestion, être transféré vers un autre lieu en Belgique.

Chapitre II - Objectif

Article 3

Le fonds a pour objectif :

- Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, le fonds stimulera de nouvelles mesures de gestion des âges, prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière, avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en

systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et / ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace ;

- de recevoir, gérer, attribuer et verser au Fonds de sécurité d'existence démographie pour les ouvriers du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie les moyens alloués au fonds.
- d'allouer des ressources financières aux « plans de démographie » qui satisfont à la définition et aux conditions énoncées dans les conventions collectives de travail conclues respectivement le 18 octobre 2016 en Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique concernant le financement des plans de démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et le 19 octobre 2016 en Commission Paritaire de l'industrie chimique concernant le financement des plans de démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie ;
- de créer des compétences supplémentaires pour faciliter la préparation et le déploiement des « plans de démographie »
- d'apporter un support en information et en formation sur la base du projet de la « Maison des Capacités professionnelles ».

#### Article 4

Le fonds peut poser tous les actes liés directement ou indirectement, en tout ou en partie, à son objectif, en promouvoir le développement ou en faciliter la mise en œuvre.

À cette fin, le fonds peut opter pour la délégation à des tiers d'un ou plusieurs aspects de ses tâches.

#### Chapitre III - Durée

##### Article 5

Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

Une évaluation approfondie de son fonctionnement sera effectuée au plus tard le 31 décembre 2019.

#### Chapitre IV - Avantages

##### Article 6

Les avantages octroyés par le fonds consistent en l'attribution des moyens financiers et de leurs revenus à des « plans de démographie » qui satisfont à la définition et aux conditions définies dans les conventions collectives de travail conclues le 18 octobre 2016 en Commission Paritaire pour employés de l'industrie

chimique concernant le financement de plans de démographie dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et le 19 octobre 2016 en Commission Paritaire de l'industrie chimique concernant le financement de plans de démographie dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

## Chapitre V - Financement

### Article 7

Le montant des cotisations, les employeurs qui doivent les payer et les travailleurs à qui elles s'appliquent, sont fixés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

### Article 8

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

## Chapitre VI - Gestion

### Article 9

Le fonds est géré par un comité de gestion composé paritairement de représentants de l'organisation des employeurs et de représentants des organisations des travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Le comité de gestion est composé de dix-huit membres effectifs et d'un nombre égal de suppléants, qui doivent tous être membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

La première moitié des membres (=9) sont désignés par et parmi les membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique sur proposition de l'organisation professionnelle qui représente les employeurs. L'autre moitié des membres (=9) est désignée par et parmi les membres de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique sur proposition des organisations des travailleurs qui représentent les travailleurs.

Les membres suppléants remplacent les membres effectifs absents de l'organisation qui les a investis et ce, avec les mêmes compétences.

Le comité de gestion choisit un président et un vice-président, et ce chaque fois pour une durée de deux ans. La présidence et la vice-présidence sont confiées à

tour de rôle à un membre de la délégation des employeurs et à un membre de la délégation des travailleurs.

Le comité de gestion désigne également la personne ou les personnes chargées du secrétariat. Ce soutien administratif est confié plus précisément à l'association Co-Valent asbl, Boulevard Auguste Reyers 80 à 1030 Bruxelles.

#### Article 10

Les membres du comité de gestion sont nommés pour une période égale à celle de leur mandat de membre de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de membre de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Leur mandat est renouvelable, dans des conditions identiques à celles sous lesquelles ils ont été désignés.

La qualité d'administrateur prend fin par décès ou démission. Est considéré comme démissionnaire de plein droit l'administrateur qui cesse d'être membre de la Commission Paritaire de l'industrie chimique ou de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. L'organisation qui a proposé l'administrateur peut lui retirer son mandat.

Le nouveau membre achève le mandat de la personne qu'il remplace.

Le mandat est exercé à titre gratuit.

#### Article 11

Le comité de gestion se réunit sur convocation du président. Ce dernier est tenu de convoquer le comité de gestion au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins un tiers des administrateurs en font la demande. Les convocations mentionnent l'ordre du jour.

#### Article 12

Le comité de gestion ne peut prendre de décision qu'en présence d'au moins cinq administrateurs appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins cinq administrateurs appartenant à la délégation des employeurs.

#### Article 13

Toutes les décisions du comité de gestion doivent être approuvées à l'unanimité par les administrateurs participant à la réunion.

#### Article 14

Le comité de gestion a pour mission de gérer le fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer le fonds.

Le Président et le Vice-président représentent valablement ensemble le fonds pour les actions, en justice et autres, sauf celles pour lesquelles le comité de gestion a donné des mandats spéciaux.

#### Article 15

Les administrateurs ne sont responsables que de l'accomplissement de leur mandat et ne contractent aucune obligation personnelle suite à leur administration en ce qui concerne les engagements pris par le fonds.

#### Article 16

Le comité de gestion règle son propre fonctionnement interne dans un règlement d'ordre intérieur.

### Chapitre VII - Comptes

#### Article 17

L'exercice comptable débute le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et se clôture le 31 décembre de la même année.

#### Article 18

Les comptes de l'exercice écoulé sont clôturés le 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être établis selon les normes comptables.

En cas de constatation de réserves financières après la clôture, le Comité de Gestion peut décider de les allouer, selon les règles établies par lui, à des plans démographie déjà approuvés par le comité de gestion.

#### Article 19

Le comité de gestion, ainsi que le réviseur désigné en application de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, rédigent chacun, chaque année, un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'exercice écoulé.

#### Article 20

Les comptes annuels, avec les rapports écrits susmentionnés, doivent être soumis pour approbation à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique, au plus tard pendant le deuxième trimestre de l'année suivante.

### Chapitre VIII - Dissolution et liquidation

#### Article 21

Le fonds peut être dissous par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

La Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique désigne les liquidateurs, fixe leurs compétences et rémunérations et décide de l'affectation des actifs.

**CCT du 15 octobre 2024 (191522) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2025) relative au financement de plans démographie - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour une durée indéterminée**

## Définitions

### Champ d'application

### But

### Le plan démographie - Contenu

### Financement de plans démographie par le Fonds démographie

### Cotisation et perception

### Durée

## Définitions

### Article 1

Pour l'application de la présente cct, on entend par :

- Fonds démographie : Fonds de sécurité d'existence démographie pour employés du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie constitué par la [convention collective de travail du 18 octobre 2016](#) conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence démographie pour le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et à la fixation de ses statuts.
- cct : convention collective de travail
- Plan démographie : un plan conclu au niveau de l'entreprise dans le cadre et conformément aux dispositions de la présente cct
- entreprise : l'entité juridique
- PME : Petite et Moyenne entreprise telle que définie par le comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie
- CP : Commission Paritaire 207

## Champ d'application

### Article 2

La présente cct s'applique aux employeurs et aux employés se trouvant dans le champ d'application de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

### But

### Article 3

§1er. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 7 de la cct du 16 juin 2015 conclue au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2015-2016.

Les parties reconnaissent que la présente cct donne une exécution complète et correcte à l'article précité.

§2. La présente cct a pour but :

De maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, de nouvelles mesures en gestion des âges prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière seront stimulées avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace

A cette fin, des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente cct, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.

## Le plan démographie

### Contenu

**Article 4. Afin qu'un plan démographie, puisse bénéficier d'un financement par le Fonds démographie, ce plan démographie doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :**

**4.1.** le plan démographie mentionne explicitement qu'il est conclu en exécution de la présente cct

**4.2.** le plan démographie doit contenir un ou plusieurs des domaines d'action suivants :

#### Domaine d'action 1 : Travail

- les possibilités pour une adaptation du temps de travail et des conditions de travail,

- faciliter la transition du travail lourd vers un travail plus léger,
- faciliter la transition vers d'autres systèmes d'équipes ou vers une fonction de jour,
- insourcing des activités réalisées en jobs de jour,
- combinaison d'une fonction de shift avec une fonction de jour sur une période définie,
- parrainage et marrainage

#### Domaine d'action 2 : Santé

- actions au profit de la santé du travailleur,
- la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail,
- check-up médical à partir de 45 ans

#### Domaine d'action 3 : Compétences

- le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations,
- le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise,
- les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur,
- les systèmes de reconnaissance des compétences acquises,
- les formations dans le cadre des parrainages

#### Domaine d'action 4 : Gestion de carrière

- coaching, entre autres, des plus jeunes par les plus âgés (ou inversement),
- la politique de gestion du personnel dans les différentes phases de la vie,
- la diversité sur le lieu de travail,
- l'accompagnement de carrière

Le plan démographie peut comporter différentes mesures d'un domaine d'action. Différents domaines d'action peuvent être combinés dans un plan démographie.

L'énumération de mesures au sein des domaines d'action est indicative et non limitative. Ceci signifie que d'autres mesures que celles citées ci-dessus, reprises dans un plan démographie, appartenant à l'un des quatre domaines d'action et s'inscrivant dans le but décrit à l'article 3 de la présente cct, peuvent être acceptées par le comité de gestion du Fonds démographie.

**4.3.** le plan démographie ne comporte que des mesures du "domaine d'action 1 : Travail" au moins pour 0,15% des rémunérations brutes de l'année calendrier précédant l'année calendrier de l'introduction du plan démographie de l'entreprise

**4.4.** le plan démographie a été établi dans l'entreprise :

- a) après concertation et approbation au sein du conseil d'entreprise,
- b) à défaut de conseil d'entreprise, après concertation et approbation de la délégation syndicale,
- c) à défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, après concertation et approbation du Comité pour la Prévention et la Protection au travail,
- d) à défaut d'organes de concertation au sein de l'entreprise, en concertation avec les travailleurs

Il est ici question d'"approbation" s'il y a une majorité simple respectivement au sein de la délégation des travailleurs et de l'employeur.

**4.5.** les mesures reprises dans le plan démographie sont des "nouvelles mesures". Une nouvelle mesure est une mesure satisfaisant au moins aux conditions cumulatives suivantes :

- la mesure a été reconnue en tant que telle par approbation dans l'organe de concertation compétent dans l'entreprise conformément au point 4.4 du présent article
- la mesure est en vigueur au plus tôt à partir du 1/1/2016

**4.6.** le plan démographie doit être approuvé par le comité de gestion du Fonds démographie.

### **Financement de plans démographie par le Fonds démographie**

#### **Article 5**

Le "Fonds" statue sur l'octroi du financement d'un plan démographie, qui satisfait aux conditions décrites à l'article 4 de la présente CCT.

#### **Article 6**

**§1.** L'entreprise peut bénéficier d'un financement pendant la durée de validité du plan démographie, qui satisfait aux conditions prévues à l'article 4 de la présente CCT.

**§2.** Un plan démographie peut être conclu pour une période de maximum 4 ou 5 ans.

En particulier :

#### **A. Période 2016-2019 ou 2017-2020**

- Pour un plan démographie débutant en 2016, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce

pour maximum 4 ans (à savoir pour les années calendrier 2016, 2017, 2018 et 2019).

- Pour un plan démographie débutant en 2017, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 4 ans (à savoir pour les années calendrier 2017, 2018, 2019 et 2020).
- Pour un plan démographie débutant en 2018, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 3 ans (à savoir pour les années calendrier 2018, 2019 et 2020).
- Pour un plan démographie débutant en 2019, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 2 ans (à savoir pour les années calendrier 2019 et 2020).
- Pour un plan démographie débutant en 2020, une entreprise peut bénéficier d'un financement pour la durée du plan démographie et ce pour maximum 1 an (à savoir pour l'année calendrier 2020).

#### **B. Période 2020-2024 ou 2021-2024**

A la fin de la première période de quatre ans au maximum, une entreprise pourra conclure un plan démographie pour une nouvelle période de maximum 4 ou 5 ans :

- Premier plan démographie débutant en 2016 : la nouvelle période de 5 ans s'étend de l'année calendrier 2020 jusqu'à l'année calendrier 2024.
- Premier plan démographie débutant en 2017 ou plus tard : la nouvelle période de 4 ans s'étend de l'année calendrier 2021 jusqu'à l'année calendrier 2024.

#### **C. Période 2025-2029**

Les entreprises peuvent introduire des plans démographie pour une période de maximum 5 ans qui s'étend de l'année calendrier 2025 jusqu'à l'année calendrier 2029.

Cependant, les entreprises dont le premier plan démographie a débuté en 2016, ne pourront pas obtenir de financement pour l'année 2029 s'il n'y a pas d'accord entre les parties à la présente CCT sur le financement des plans démographie pour la période à partir de 2030 (il s'agit des dossiers de coûts 2029 qui doivent être introduits en 2030).

**[Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement.] [Accord national](#)**

[2025-2026 - Congé d'ancienneté et jour lié à l'âge ARTICLE 7 et Accord national 2025-2026 - Indemnité complémentaire emplois de fin de carrière ARTICLE 13](#)

§3. Un plan démographie conclue durant la période 2020-2024/2021-2024 et/ou la période 2025-2029 peut contenir des mesures qui proviennent de plans précédents ainsi que de nouvelles mesures. Il doit en outre, conformément à l'article 4.4 de la présente CCT, avoir été établi après concertation et moyennant approbation des organes de concertation concernés ou, à défaut, en concertation avec les travailleurs.

#### **Article 7**

Le financement du plan démographie est toujours octroyé par année calendrier sur base de pièces justificatives déposées selon les règles fixées par le comité de gestion du Fonds démographie.

Le financement du plan démographie est, par année calendrier, égal à maximum 0,15% des rémunérations brutes de l'entreprise qui a introduit le plan démographie, de l'année calendrier précédant l'année calendrier pour laquelle la demande de financement est introduite.

#### **Article 8**

§1. Le financement d'un plan démographie peut être augmenté jusqu'à 0,30% maximum des rémunérations brutes de l'entreprise qui a introduit le plan démographie, de l'année calendrier précédant l'année calendrier pour laquelle la demande de financement est introduite si :

- le plan démographie comporte des mesures se rapportant à au moins deux domaines d'action différents
- le plan démographie comporte des mesures qui se rapportent au "domaine d'action 1 : Travail" pour au moins 0,15% des rémunérations brutes de l'entreprise

Ces conditions sont cumulatives.

§2. Le financement supplémentaire susmentionné jusqu'à maximum 0,30% des rémunérations brutes est pris en charge par le Fonds démographie. Dès que les moyens financiers du Fonds démographie ne dépasseront pas les 5 millions EUR, les parties à la présente CCT examineront quelles mesures sont opportunes. Le comité de gestion détermine les modalités relatives au suivi périodique de ces moyens financiers.

#### **Article 9**

Le financement ne peut jamais dépasser le coût réel du plan démographie introduit et approuvé.

## Article 10

S'il constate des réserves financières après la clôture du compte du Fonds démographie pour l'année calendrier concernée, le comité de gestion du Fonds démographie peut décider de consacrer ces réserves à des plans démographie déjà approuvés par le comité de gestion du Fonds démographie, dans le cadre des règles fixées par lui.

## Article 11

Le financement des plans démographie des entreprises qui répondent aux conditions PME telles que définies par le comité de gestion, est déterminé comme suit :

- Première tranche (budget de base de 0,15% des rémunérations brutes) : 500 EUR par travailleur, avec un maximum de 5.000 EUR, à moins que l'application des 0,15% ne soit plus favorable ;
- Deuxième tranche (financement supplémentaire jusqu'à 0,30% des rémunérations brutes) : budget supplémentaire de 500 EUR par travailleur avec un maximum de 5.000 EUR, à moins que l'application des 0,30% ne soit plus favorable.

## Cotisation et perception

### Article 12

La perception et le versement des cotisations visant à financer les plans démographie dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie sont assurés par l'Office National de Sécurité sociale.

### Article 13

Le montant de la cotisation est fixé à 0,15% des rémunérations brutes des employés.

L'Office National de Sécurité sociale attribuera les moyens perçus au Fonds démographie.

## Durée

### Article 14

La présente cct est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2024. Elle remplace à partir de cette date la convention collective de travail conclue le 19 novembre 2019 (nr. 157211/CO/207) au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique relative au financement de plans démographie au sein du secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

La présente cct peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique. Le délai de 6 mois commence à courir à partir de la date d'envoi de la lettre recommandée au président. Le cachet de la poste fait foi. Le président informe les parties de cette dénonciation.

La présente cct sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

## VI. Table des matières et des CCT

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>I. Compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique</b>	<b>4</b>
5 JUIN 1981. - ARRETE ROYAL modifiant l'arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres (A.R. 05/07/1978 - M.B. 28/07/1978 modifié par A.R. 05/06/1981 - M.B. 02/07/1981)	4
<b>II. Accord national</b>	<b>7</b>
CCT du 17 décembre 2025 (197189) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à "Accord National 2025-2026" – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2026	7
<b>III. Temps de travail</b>	<b>16</b>
1. <i>Durée du travail</i>	16
CCT du 12 novembre 1987 (20475) (A.R. 06/05/1988 – M.B. 10/06/1988) relative à la durée du travail - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 1987 pour une durée indéterminée	16
Extraits de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 sur la réglementation du temps de travail : régimes de travail dérogatoires (équipes successives et en continu)	17
2. <i>Congés</i>	20
2.1. Jour de congé d'ancienneté	20
CCT du 29 juin 2023 (181422) (A.R. 14/12/2023 – M.B. 04/01/2024) relative au congé d'ancienneté et jour lié à l'âge – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2024 pour une durée indéterminée	20
2.2. Petits chômages ou congés de circonstance	21
CCT du 17 mai 2022 (174192) (A.R. 03/02/2023 – M.B. 30/03/2023) relative au petit chômage – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée indéterminée	21
3. <i>Crédit-temps</i>	24
CCT du 17 décembre 2025 (196896) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au crédit-temps avec motif – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026, fin le 30 juin 2027	24
4. <i>Prépension</i>	25
CCT du 17 décembre 2025 (196894) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au régime de chômage avec complément d'entreprise « raisons médicales » - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026, fin le 31 décembre 2027	25
CCT du 17 décembre 2025 (196895) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au régime de chômage avec complément d'entreprise « raisons médicales » - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2028, fin le 30 juin 2029	26
CCT du 13 juin 2023 (180874) (A.R. 01/10/2023 – M.B. 19/12/2023) relative à la dispense de disponibilité - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2026	27

CCT du 17 décembre 2024 (191515) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2025) relative à l'indemnité complémentaire en cas de régimes de chômage avec complément d'entreprise - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2027 _____	28
CCT du 17 décembre 2024 (191516) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2025) relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd 35 ans - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2025, fin le 31 décembre 2027 _____	30

<b>IV. Rémunération, indemnités et remboursement de frais _____</b>	<b>31</b>
1. <i>Classification de fonction</i> _____	31
1.1. Employés _____	31
Convention paritaire du 17 janvier 1947 (A.M. 11/09/1947) concernant la classification et définition des fonctions des employés. _____	31
1.2. Représentant.e.s de commerce _____	39
Article 4 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail _____	39
2. <i>Rémunération</i> _____	40
2.1. Barèmes (brut) _____	40
2.1.1. Salaires mensuels minimaux _____	40
CCT du 18 février 2014 (120815) (A.R. 08/10/2014-M.B. 09/01/2015) relative à la liaison des rémunérations à l'index - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée _____	40
CCT du 20 janvier 2026 (197648) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au barème minimum - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée _____	43
CCT du 19 mars 2025 (193060) (avis de dépôt au Moniteur belge 16/05/2025) relative aux salaires, primes, indemnités et indexation – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> mars 2025 pour une durée indéterminée _____	46
2.1.2. Représentant.e-s de commerce _____	49
CCT du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 (105219) (A.R. 18/11/2011 - M.B. 10/01/2012) relative au traitement minimum des représentants de commerce - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2011 pour une durée indéterminée _____	49
2.1.3. Entreprises non conventionnées _____	50
CCT du 2 décembre 2022 (169686) (A.R. 26/06/2022 – M.B. 23/11/2022) relative à l'appointement mensuel dans les entreprises non conventionnées - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée _____	50
2.1.4. Ancienneté _____	51
CCT du 12 juillet 2007 (84936) (A.R. 24/02/2008 – M.B. 9/04/2008) relative aux contrats de travail à durée déterminée successifs - Entrée en vigueur le 2 mai 2007 pour une durée indéterminée _____	51
CCT du 18 février 2014 (120798) (A.R. 09/10/2014 – M.B. 07/01/2015) relative au système de rémunération - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée _____	53
CCT du 29 juin 2023 (181421) (A.R. 14/12/2023 – M.B. 05/01/2024) relative au travail intérimaire et à l'utilisation des contrats journaliers - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2023 pour une durée indéterminée _____	59
2.2. Prime de fin d'année _____	60
2.2.1. Prime de fin d'année des employé.e-s _____	60

	CCT du 29 juin 2023 (181423) (A.R. 20/12/2023 – M.B. 18/01/2024) relative à la prime de fin d'année - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2023 pour une durée indéterminée _____	60
2.2.2.	Prime de fin d'année pour les représentant-e-s de commerce _____	63
	CCT du 23 novembre 2021 (169190) (A.R. 06/06/2022 – M.B. 7/11/2022) relative à la prime de fin d'année pour les représentants de commerce - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée indéterminée _____	63
3.	<i>Maternité</i> _____	67
	CCT du 29 juin 2023 (181419) (A.R. 19/12/2023 – M.B. 09/01/2024) relative aux garanties en cas de maternité – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2023 pour une durée indéterminée _____	67
4.	<i>Remboursement transport, voyage, logement et nourriture</i> _____	69
	Article 5 de la Loi du 5 mars 2002 (M.B. 13/03/2002) modifiée par la Loi du 23 juin 2022 (M.B. 11/07/2022) relative aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci _____	69
	CCT du 20 janvier 2026 (197647) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au transport des travailleurs - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> février 2026 pour une durée indéterminée _____	70
5.	<i>Fin de carrière :</i> _____	79
5.1.	<i>Travail faisable</i> _____	79
	CCT du 19 septembre 2023 (182837) (A.R. 26/03/2024 – M.B. 26/04/2024) relative au travail faisable – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée indéterminée _____	79
5.2.	<i>Crédit-temps ou emploi fin de carrière</i> _____	80
	CCT du 17 décembre 2025 (196897) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au droit aux allocations d'interruption pour l'emploi de fin de carrière – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026, fin le 31 décembre 2027 _____	81
	CCT du 20 janvier 2026 (197645) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à l'indemnité complémentaire emplois fin de carrière 1/5 <sup>ème</sup> 1/2 <sup>ème</sup> – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée _____	82
	CCT du 17 décembre 2025 (196898) (avis de dépôt au Moniteur belge 22/01/2026) relative au droit aux allocations d'interruption pour l'emploi de fin de carrière – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2028, fin le 30 juin 2029 _____	83
6.	<i>Prime pension « métiers lourds »</i> _____	86
	CCT du 20 janvier 2026 (197650) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la prime pension 'métiers lourds' dans les entreprises non-conventionnées – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026, fin le 31 décembre 2026 _____	86
7.	<i>Pension complémentaire</i> _____	87
	CCT du 26 mars 2018 (146650) (A.R. 04/11/2018 – M.B. 20/11/2018) relative au régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés de l'industrie chimique, modifiée dans ses annexes par les CCT du 18 décembre 2018, du 19 décembre 2022, du 29 juin 2023 et du 26 mars 2024 – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée indéterminée _____	87
<b>V.</b>	<b>Droits collectifs</b> _____	<b>115</b>

1.	<i>Délégation, formation et prime syndicales</i>	115
1.1.	Statut de la délégation syndicale	115
	CCT du 19 septembre 2023 (182836) (A.R. 24/01/2024 – M.B. 13/02/2024) relative aux membres du conseil d’entreprise ayant le statut de cadres – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2023 pour une durée indéterminée	115
	CCT du 20 janvier 2026 (197641) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au statut des délégations syndicales – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée	116
	CCT du 20 janvier 2026 (197642) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au statut des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée	125
1.2.	Formation et prime syndicales	128
	CCT du 19 septembre 2023 (182838) (A.R. 21/02/2024 – M.B. 07/03/2024) relative à la formation syndicale – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2024 pour une durée indéterminée	128
2.	<i>Sécurité d’emploi</i>	132
	CCT du 20 juin 2017 (141373) (A.R. 15/04/2018 – M.B. 23/05/2018) relative à la sécurité d’emploi – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2017 pour une durée indéterminée	132
3.	<i>Fonds</i>	133
3.1.	Fonds de sécurité d’existence, ou fonds social pour employés de l’industrie chimique	133
	CCT du 21 mai 2019 (152824) (A.R. 03/12/2019 – M.B. 23/12/2019) relative à la détermination des statuts du "Fonds social pour employés de l’industrie chimique" – Entrée en vigueur le 21 mai 2019 pour une durée indéterminée	133
	CCT du 1 <sup>er</sup> juillet 2025 (194920) (avis de dépôt au Moniteur belge 18/08/2025) relative au changement d’adresse du siège social du Fonds de sécurité d’existence pour le régime de pension sectoriel – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2025, fin le 31 décembre 2025	138
	CCT du 20 janvier 2026 (197608) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la sécurité d’existence en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier pour une durée indéterminée	139
	CCT du 20 janvier 2026 (197646) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la sécurité d’existence en cas de chômage partiel – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée	140
	CCT du 20 janvier 2026 (197644) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative à la fixation du montant de la cotisation au "Fonds social pour les employés de l’industrie chimique" – Entrée en vigueur le 20 janvier 2026, fin le 31 décembre 2026	141
3.2.	Fonds de formation	142
	CCT du 21 mai 1991 (27824) (A.R. 12/05/1992 – M.B. 08/07/1992) relative à la création d’un Fonds pour la promotion des initiatives de formation et d’emploi des groupes à risque et des employés dans l’industrie chimique, modifiée par les CCT du 25 juillet 2005, 30 septembre 2009, du 1 <sup>er</sup> juillet 2011, du 31 octobre 2013 et du 19 septembre 2023 – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 1991 pour une durée indéterminée	142

	CCT du 16 novembre 2021 (169191) (A.R. 05/07/2022 – M.B. 13/09/2022) relative à la fixation du montant de la cotisation au « Fonds pour la formation dans l'industrie chimique » - Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée	150
3.3. Fonds démographie		151
	CCT du 18 octobre 2016 (135702) (A.R. 13/05/2017 – M.B. 27/06/2017) relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence démographie pour les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie et fixant ses statuts – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée	152
	CCT du 15 octobre 2024 (191522) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2025) relative au financement de plans démographie – Entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2024 pour une durée indéterminée	159
<b>VI.</b>	<b>Table des matières et des CCT</b>	<b>167</b>

**Le recueil de CCT de la commission paritaire 207 - COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE** est une publication de la Centrale Nationale des Employés (affiliée à la CSC) Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles (Baulers)

Collationnement et visuel de couverture : Marie Henrion

Editeur responsable : Michel Barbuto

Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles

**Edition : avril 2026**

**Ce recueil de CCT est mis à jour régulièrement. Cependant pour les CCT les plus récentes, il est préférable de les consulter sur les sites web de référence :**

Conseil National du Travail : [CCT par n° | CNT - Conseil National du Travail](#)

Moniteur belge : [Moniteur belge](#)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)