

## **Nationaal Akkoord 2015-2016 voor arbeiders (PC 116)**

---

CAO gesloten op 17 juni 2015 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2015-2016

### **Preambule**

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

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

Wordt overeengekomen hetgeen volgt:

### **Toepassingsgebied**

**Artikel 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Met "arbeiders" wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

### **Duur**

**Artikel 2.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een duur van 2 jaar, van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016, met uitzondering van artikel 11, § 1, dat afgesloten wordt voor de periode lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 en artikel 11, § 2, dat afgesloten wordt voor de periode lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015

### **Minimumuurloon**

**Artikel 3. - § 1.** De bedragen van het bruto minimum aanvanguurloon (= 10,6865 EUR op 1 januari 2015) en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit (= 10,8190 EUR op 1 januari 2015), zoals vastgesteld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 (N° 120792/CO/116000; KB 10 maart 2015; BS19 maart 2015) betreffende het minimumuurloon gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, worden, in het 40-urenweek stelsel, vanaf 1 januari 2016 verhoogd met 0,06 EUR.

**§ 2.** Deze verhoging is eveneens van toepassing op de arbeiders die op 31 december 2015 minder dan 0,06 EUR boven de geldende minimumuurloonen betaald worden.

### **Ploegenpremies**

**Artikel 4.** - De bedragen van de minimum ploegenpremies zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 (N° 120794/CO/116000; KB 19 september 2014; BS 5 december 2014) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de ploegenpremies, worden, in het 40 uren per week stelsel, vanaf 1 januari 2016, verhoogd met 0,5%.

De afronding zal gebeuren volgens artikel 4 van de CAO van 12 februari 2014 betreffende de ploegenpremies (N° 120794/CO/116000; KB 19 september 2014; BS 5 december 2014).

### **Niet geconventioneerde ondernemingen**

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

Deze verhoging met 0,5% gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van het uurloon en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 ( N°120793/CO/116000; KB 9 oktober 2014; BS 7 januari 2015), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, die zouden toegekend worden aan de arbeiders tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De afronding van het uurloon zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 (N° 120793/CO/116000; KB 9 oktober 2014; BS 7 januari 2015) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

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

### **Sectoraal pensioenstelsel**

**Artikel 6.** - De pensioentoeelage als bepaald door artikel 4.1. van het reglement van het aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de scheikundige nijverheid gevoegd als bijlage 1 en integraal deel uitmakend van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid (N° 101254/CO/116000; KB 13 maart 2011; BS 4 april 2011), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 10 november 2011 (N° 107053/CO/116000; KB 21 januari 2013; BS 6 mei 2013) en 18 april 2012 (N°109442/CO/116000; KB 19 april 2013, BS 2 december 2013) wordt vanaf 1 januari 2016 verhoogd met 0,15%.

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

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

**Artikel 7.** - De gelijkwaardigheid van ondernemingspensioenstelsels met het aanvullend sectoraal pensioenstelsel, als omschreven in artikelen 2.2. en 2.3. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid (N° 101254/CO/116000; KB 13 maart 2011; BS 4 april 2011), zal naar aanleiding van de verhoging van de pensioentoeelage als bepaald in artikel 6, 1<sup>e</sup> alinea van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, enkel worden getoetst door voor een voltijds tewerkgestelde aangeslotene het verwachte pensioenkapitaal van het ondernemingspensioenstelsel op eindleeftijd te vergelijken met het verwachte pensioenkapitaal van het aanvullend sectoraal pensioenstelsel, rekening houdend met de verhoogde pensioentoeelage zoals deze van toepassing zal zijn vanaf 1 januari 2016.

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

## **Demografiefonds**

**Artikel 8.-** In het kader van de demografische uitdagingen waarmee ook de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences geconfronteerd wordt en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan, richten de sociale partners van de sector een fonds voor bestaanszekerheid op, "demografiefonds" genaamd. Dit demografiefonds zal in het bijzonder werken rond thema's zoals de humanisering van de arbeid, de cao nr.104, werkbaar werk, ... (deze lijst is niet limitatief).

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

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

## **Aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid**

**Artikel 9. -** De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2011 (N°104417/CO/116000; KB 4 oktober 2011; BS 24 november 2011) betreffende de bestaanszekerheid, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, bedraagt vanaf 1 januari 2016 10 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid.

Deze verhoging geldt niet voor de aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij ontslag om economische redenen of technische redenen of redenen van structurele aard als bepaald in art.4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2011 (N°104417/CO/116000; KB 4 oktober 2011; BS 24 november 2011).

## **Vastheid van betrekking**

**Artikel 10.-** Het artikel 2, 2<sup>e</sup> alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2003 (N°66820/CO/116000; KB 9 oktober 2003; BS 19 november 2003) betreffende de vastheid van betrekking, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt vervangen door volgende bepaling:

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

## **Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage**

**Artikel 11.**

### **§ 1. Conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar**

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

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

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 3 jaar lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

## **§ 2. Conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar voor de arbeiders met minstens 40 jaar beroepsloopbaan**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N°118392/CO/116000; KB 4 september 2014; BS 28 november 2014) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 56 jaar met een loopbaan van 40 jaar, die per 31 december 2014 vervallen is, wordt verlengd van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.

## **§ 3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar voor de arbeiders met minstens 40 jaar beroepsloopbaan**

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

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

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

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

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

#### **§ 4. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar voor de arbeiders mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N°118390/CO/116000; KB 4 september 2014; BS 28 november 2014), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen zoals gedefinieerd in de CAO nr. 114 van de Nationale Arbeidsraad, wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd.

#### **§ 5. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor arbeiders met een zwaar beroep**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N°118389/CO/116000; KB 28 april 2014; BS 21 augustus 2014), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007 wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 113 van de Nationale Arbeidsraad.

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

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N°118391/CO/116000; KB 31 augustus 2014; BS 7 januari 2015), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 56 jaar in 2013 en 2014, die per 31 december 2014 vervallen is, wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd met toepassing van de nieuwe leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar voor de arbeiders met 33 jaar beroepsloopbaan, mits zwaar beroep of 20 jaar nacht arbeid, zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

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

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

**Artikel 12.-** De sociale partners verbinden zich er toe om binnen het Paritair Comité een advies op te maken ter gelegenheid van de komende discussies over het verlengen van de loopbaan en het vaststellen van de lijst van zware beroepen met bijzondere aandacht voor de situatie van de werknemers die werken in opeenvolgende ploegen.

#### **Tijdskrediet, landingsbanen en regionale aanmoedigingspremies**

**Artikel 13. - § 1.** Voor de duur van deze CAO worden, overeenkomstig artikel 4, §1, 3° van de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de arbeiders die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voorzien in het kader van het tijdskrediet met motief van maximaal 36

maanden over de loopbaan.

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

§ 3. Voor de duur van deze CAO wordt, overeenkomstig artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de arbeiders die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, in afwijking van artikel 8, §1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

§ 4. In geval een arbeider overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, als bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, berekend worden op basis van een voltijds loon. Deze aanvullende vergoeding wordt geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

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

- Ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014;
- Ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 14.** - Het sectorakkoord gesloten op 31 oktober 2013 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot een stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Gender

**Artikel 15.** - In het artikel 8 van de CAO van 31 mei 2011 (N° 104414/CO/116000; KB 12 september 2011; BS 13 oktober 2011) betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, worden vanaf 2015 volgende periodes van afwezigheid bijkomend gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- De periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978;
- De periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

## Syndicale vorming

**Artikel 16.** - Het vierde lid, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> alinea van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de syndicale vorming gesloten op 31 mei 2011 (N° 104418/CO/116000; KB 4 oktober 2011; BS 24 november 2011) in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt met ingang van het jaar 2015 door de volgende bepalingen vervangen:

"- begrenzing: 1.250.000 EUR per kalenderjaar vanaf 2015;  
- verdeling: vanaf 2015: 1.050.000 EUR jaarlijks aan de vakbondsorganisaties; 200.000 EUR jaarlijks aan Belgische federatie van de scheikundige nijverheid en van life sciences VZW (essenscia).

Voor het jaar 2016 wordt voorzien in een éénmalige extra toelage van 50.000 EUR aan de vakbondsorganisaties."

## Fonds voor vorming (Risicogroepen)

**Artikel 17.** - De bijdrage voor het Fonds voor vorming van 0,20% op de brutolonen van de arbeiders, zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2013 (N° 118345/CO/116; KB 2 juli 2014; BS 28 november 2014) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage voor het "Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid", wordt verdergezet voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

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

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

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

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

## **Syndicale afvaardiging in ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen**

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

## **Paritaire werkgroepen**

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

- 1) Betreffende het ruime kader van loopbaanbeleid van start tot eindloopbaan
- 2) Betreffende de vereenvoudiging van het statuut arbeiders – bedienden op basis van de gemaakte inventaris van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten onderverdeeld in 3 categorieën:
  - A. Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die identiek zijn tussen arbeiders en baremieke bedienden;
  - B. Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die niet identiek maar wel zeer gelijklopend zijn tussen arbeiders en baremieke bedienden;
  - C. Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die verschillend zijn tussen arbeiders en baremieke bedienden.

## **Overleg en sociale vrede**

**Artikel 20.** - Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de scheikundige nijverheid, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

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



# **Accord National 2015-2016 pour ouvriers (CP 116)**

---

CCT conclue le 17 juin 2015 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à l'Accord National 2015-2016

## **Préambule**

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

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

Il est convenu ce qui suit :

## **Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>.** – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières.

## **Durée**

**Article 2.** – La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus, à l'exclusion de l'article 11 § 1<sup>er</sup>, qui est conclu pour la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus et de l'article 11 § 2, qui est conclu pour la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015.

## **Salaire horaire minimum**

**Article 3. § 1<sup>er</sup>** – Les montants du salaire horaire minimum de début (= 10,6865 EUR au 1.1.2015) et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté (= 10,8190 EUR au 1.1.2015), tels que définis à l'article 2 de la convention collective de travail du 12 février 2014

(n° 120792/CO/1160000 ; AR 10 mars 2015; MB 19.3.2015) concernant le salaire horaire minimum, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, sont augmentés de 0,06 EUR en régime de 40 heures par semaine à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**§ 2.** Cette augmentation est aussi d'application aux ouvriers qui, au 31 décembre 2015, sont payés moins de 0,06 EUR au-delà des salaires horaires minima en vigueur.

## **Primes d'équipes**

**Article 4.** – Les montants des primes d'équipes minima tels que prévus à l'article 2 de la convention collective de travail du 12 février 2014 (n° 120794/CO/116000 ; AR 19 septembre 2014; MB 5.12.2014) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative aux primes d'équipes minima, sont augmentés de 0,5% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 en régime 40 heures par semaine.

L'arrondi sera calculé conformément à l'article 4 de la CCT relative aux primes d'équipes minima (n° 120794/CO/116000 ; AR 19 septembre 2014; MB 5.12.2014).

## **Entreprises non conventionnées**

**Article 5.** – Les salaires horaires en vigueur au 31 décembre 2015, effectivement payés dans les entreprises non liées, quant à l'éventuelle augmentation du pouvoir d'achat durant la période 2015-2016, par une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail, sont augmentés de 0,5% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cette augmentation de 0,5% sera toutefois imputée et/ou à valoir sur d'éventuelles autres augmentations du salaire horaire et/ou d'autres avantages qui, hormis ceux dus à la convention collective de travail du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116000 ; AR 9 octobre 2014 ; MB 7.1.2015), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, seraient octroyés aux ouvriers pendant la durée de la présente convention collective de travail.

L'arrondi sera calculé conformément à l'article 7 de la CCT du 12 février 2014 (n° 120793/CO/116000 ; AR 9 octobre 2014; MB 7.1.2015) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

**§ 2.** Cet article n'est pas d'application aux ouvriers qui bénéficient des augmentations de salaires prévues à l'article 3 de la présente CCT.

### **Plan de pension sectoriel**

**Article 6.** – L'allocation de pension définie à l'article 4.1. du règlement du régime sectoriel de pension complémentaire de l'industrie chimique joint en annexe 1 et faisant partie intégrante de la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique (n° 101254/CO/1160000 ; AR 13 mars 2011; MB 4.4. 2011), modifiée par les conventions collectives de travail du 10 novembre 2011 (n° 107053/CO/116000 ; AR 21 janvier 2013; MB 6.5.2013) et 18 avril 2012 (n° 109442/CO/116000 ; AR 19 avril 2013, MB 2.12.2013), est augmentée de 0,15% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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

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

**Article 7.** – L'équivalence des régimes de pension d'entreprise avec le régime de pension complémentaire sectoriel, telle que décrite aux articles 2.2. et 2.3. de la convention collective de travail du 5 août 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers de l'industrie chimique (n° 101254/CO/116000 ; AR 13 mars 2011 ; MB 4.4.2011), sera, en vue de l'augmentation de l'allocation de pension telle que définie à l'article 6, alinéa 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail, uniquement évaluée en comparant le capital de pension prévu du régime de pension d'entreprise à l'âge final avec le capital de pension prévu du régime de pension complémentaire sectoriel pour un affilié occupé à temps plein, en tenant compte de l'allocation de pension augmentée telle qu'elle sera d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le processus d'évaluation de l'équivalence des régimes de pension d'entreprise sera développé au sein du Comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence régime sectoriel de pension.

### **Fonds démographie**

**Article 8.-** Dans le cadre des défis démographiques auxquels le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie est également confronté, et des conséquences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un fonds de sécurité d'existence, dénommé Fonds démographie. Ce Fonds démographie travaillera en particulier à des thèmes tels que l'humanisation du travail, la CCT n° 104, le travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative).

Les employeurs verseront à cette fin une cotisation de 0,15% des salaires bruts des ouvriers à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, qui sera perçue par l'Office National de Sécurité Sociale.

Les partenaires sociaux de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie constituent immédiatement un groupe de travail d'installation du Fonds démographie afin d'établir pour le 31 octobre 2015 au plus tard le but, les objectifs, les principes et les modalités de ce nouveau fonds de sécurité d'existence.

### **Indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage partiel**

**Article 9.** – L'indemnité complémentaire de chômage, telle que prévue à l'article 2 de la convention collective de travail du 31 mai 2011 (n° 104417/CO/116000 ; AR 4 octobre 2011; MB 24.11.2011) relative à la sécurité d'existence, conclue au sein de la commission Paritaire de l'industrie chimique, est fixée à 10 EUR par jour de chômage partiel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cette augmentation ne vaut pas pour les indemnités complémentaires de chômage en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle telles que définies à l'article 4 de la convention collective de travail du 31 mai 2011 (n° 104417/CO/116000 ; AR 4 octobre 2011; MB 24.11.2011).

### **Sécurité d'emploi**

**Article 10.** - L'article 2, alinéa 2 de la convention collective de travail du 7 mai 2003 (n° 66820/CO/116000 ; AR 9 octobre 2003; MB 19.11.2003) relative à la sécurité d'emploi, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, est remplacé par la disposition suivante :

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

### **Régimes de chômage avec complément d'entreprise**

#### **Article 11.**

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

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

Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT est prévu pour les ouvriers :

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

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

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

Le convention collective de travail du 31 octobre 2013 (n° 118392/CO/116000 ; AR 4 septembre 2014; MB 28 novembre 2014) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans moyennant une carrière de 40 années, venue à échéance le 31 décembre 2014, est prorogée du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2015.

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

En exécution de la CCT n° 115 du Conseil National du Travail, une convention collective de travail est conclue concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, tel que défini à l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT est prévu pour les ouvriers :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au plus tard à la fin de leur contrat de travail et pendant la durée de la présente CCT, l'âge de 58 ans ou plus ;
- 2° atteignant la carrière professionnelle requise à la fin de leur contrat de travail, telle que prévue à l'article 3, § 7 (= 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- 3° qui sont licenciés pendant la durée de la présente CCT, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail ;
- 4° satisfaisant aux dispositions légales en la matière.

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

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

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

La convention collective de travail du 31 octobre 2013 (n° 118390/CO/116000 ; AR 4 septembre 2014 ; MB 28 novembre 2014), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant une carrière de 35 années pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, tel que défini dans la CCT n° 114 du Conseil National du travail, est prorogée pour la durée de la présente convention collective de travail.

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

La convention collective de travail du 31 octobre 2013 (n° 118389/CO/116000 ; AR 28 avril 2014 ; MB 21 août 2014), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans moyennant une carrière de 35 années pour travailleurs ayant un métier lourd tel que défini à l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise, est prorogée pour la durée de la présente convention collective de travail.

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

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

La convention collective de travail du 31 octobre 2013 (n° 118391/CO/116000 ; AR 31 août 2014 ; MB 7 janvier 2014), conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans en 2013 et 2014, venue à échéance le 31 décembre 2014, est prorogée pour la durée de la présente convention collective de travail moyennant l'application de la nouvelle condition d'âge de 58 ans pour les ouvriers moyennant 33 ans de carrière professionnelle, ayant un métier lourd ou 20 ans de travail de nuit, tel que défini à l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise.

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

### **Déclaration des parties signataires relative aux "métiers lourds"**

**Article 12.-** Les partenaires sociaux s'engagent à formuler un avis au sein de la Commission Paritaire à l'occasion des prochaines discussions relatives à la prolongation de la carrière et de l'établissement de la liste des métiers lourds, avec une attention particulière pour les travailleurs en équipes.

### **Crédit-temps, emplois de fin de carrière et primes d'encouragement régionales**

**Article 13.** - § 1<sup>er</sup>. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 3° de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière pour les ouvriers ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont prévues dans le cadre du crédit-temps avec motif de maximum 36 mois sur la carrière.

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

§ 3. Pour la durée de la présente CCT, conformément l'article 8, § 3 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les ouvriers qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

§ 4. Dans le cas où un ouvrier passe d'une forme de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps (CCT n° 103) à une forme de régime de chômage avec complément d'entreprise conventionnel, l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, telle que définie dans les conventions collectives sectorielles en vigueur pour ces régimes, sera calculée sur base d'un salaire à temps plein. Cette indemnité complémentaire sera calculée au prorata des périodes prestées à temps plein et à temps partiel sur toute la carrière.

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

§5. En application de la convention collective n° 118 du Conseil National du Travail, pour la durée de la présente convention collective de travail, l'âge est porté à 55 ans pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les ouvriers qui, en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention

collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de 1/5 et qui :

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

**Article 14.** – L'accord sectoriel conclu le 31 octobre 2013 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relatif au système de primes d'encouragement régionales est prolongé pour la durée de la présente convention collective de travail.

### **Egalité des sexes**

**Article 15.** – Dans l'article 8 de la CCT du 31 mai 2011 (n° 104414/CO/116000 ; AR 12 septembre 2011; MB 13.10.2011) concernant la prime de fin d'année, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, les périodes d'absence suivantes sont assimilées de manière complémentaire à du travail effectif à partir de 2015 :

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

La période de congé d'adoption telle que définie à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### **Formation syndicale**

**Article 16.** – Le quatrième paragraphe, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 de la convention collective de travail relative à la formation syndicale conclue le 31 mai 2011 (n° 104418/CO/116000 ; AR 4 octobre 2011; MB 24.11.2011) au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, est, à partir de l'année 2015, remplacé par les dispositions suivantes :

“- plafond : 1.250.000 EUR par année calendrier à partir de 2015 ;

- ventilation : à partir de 2015 : 1.050.000 EUR annuellement aux organisations syndicales ; 200.000 EUR annuellement à la Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie ASBL (essenscia).

Pour l'année 2016, il est prévu une allocation supplémentaire non récurrente de 50.000 EUR aux organisations syndicales.”

### **Fonds de Formation (Groupes à risques)**

**Article 17.** – La cotisation au Fonds de Formation de 0,20% sur les salaires bruts des ouvriers, telle que définie à l'article 2 de la convention collective de travail du 31 octobre 2013

(n° 118345/CO/116 ; AR 2 juillet 2014 ; MB 28.11.2014) conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique fixant le montant de la cotisation au «Fonds de Formation de l'industrie chimique», est poursuivie pour la durée de la présente convention collective de travail.

Dans les fonds totaux récoltés mentionnés ci-dessus, un montant égal à la cotisation de 0,05% sur les salaires bruts des ouvriers sera intégralement utilisé pour des projets collectifs de formation.

Une partie de ces moyens sera affectée aux 3 projets suivants :

- Une meilleure intégration dans le secteur des travailleurs handicapés
- La solidarité internationale
- Une amélioration de l'introduction des jeunes et de la promotion du secteur auprès des jeunes, dont entre autres les emplois tremplins.

Les modalités concrètes et les moyens pour ces 3 projets seront définis par le Comité de gestion du Fonds de Formation. Pendant la durée de la présente convention collective de travail, une attention particulière sera accordée aux projets dans le cadre de la solidarité internationale.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, une offre sectorielle d'outplacement sera également formulée au sein du Comité de gestion du Fonds de Formation.

### **Délégation syndicale dans les entreprises qui occupent au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers**

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

### **Groupes de travail paritaires**

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

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

### **Concertation et paix sociale**

**Article 20.** – Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres à l'industrie chimique, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences réciproques pour les matières faisant partie de la présente convention collective de travail. Cette convention collective de travail est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit.