



2070000 Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique

| | |
|--|----------|
| Contrats de travail à durée déterminée successifs | 2 |
| Convention collective de travail du 12 juillet 2007 (84.936)..... | 2 |
| Traitement minimum des représentants de commerce | 3 |
| Convention collective de travail du 1er juillet 2011 (105.219)..... | 3 |
| Systeme de rémunération | 4 |
| Convention collective de travail du 18 février 2014 (120.798) | 4 |
| Certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale | 8 |
| Convention collective de travail du 15 mars 2016 (133.122) | 8 |



Contrats de travail à durée déterminée successifs

Convention collective de travail du 12 juillet 2007 (84.936)

Contrats de travail à durée déterminée successifs

Champ d'application

Article 1er. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.



Traitement minimum des représentants de commerce

Convention collective de travail du 1er juillet 2011 (105.219)

Traitement minimum des représentants de commerce

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la compétence de 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.

Art. 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 1er juin 2011 au moins égal aux appointements minima sectoriels liés à l'expérience de la catégorie 4A, tel 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 (arrêté royal du 12 janvier 2011, Moniteur belge du 10 février 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 la base des appointements calculés sur une moyenne de douze mois.

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Les dispositions de la présente convention collective de travail peuvent être dénoncées par chaque partie moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste 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.



Système de rémunération

Convention collective de travail du 18 février 2014 (120.798)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. 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

Art. 2. Salaire mensuel minimum en fonction de l'expérience pertinente

§ 1er. 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.

Art. 3. Expérience pertinente

§ 1er. 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, en 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.

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

§ 1er. 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.

Art. 5. Evolution des salaires mensuels minimaux liés à l'expérience

§ 1er. 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-dessus, 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, § 1er 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 § 1er, en tenant compte du § 4 du présent article.

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

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

Art. 6. Mesures transitoires

§ 1er. 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*

Art. 7. Pour les employés occupés sous contrat de travail d'étudiant, le salaire mensuel minimum lié à l'expérience s'élève à 90 p.c. 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

Art. 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*

Art. 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.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.



Certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale

Convention collective de travail du 15 mars 2016 (133.122)

Champ d'application

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisables des entreprises établies dans la province de Flandre occidentale qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique en raison de leur activité de transformation de matières plastiques.

§ 2. Le champ d'application de l'article 5, § 1er de la présente convention collective de travail est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail pour employés.

Durée de validité

Art. 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2015 et cessera ses effets le 30 juin 2017, à l'exception de l'article 5, § 1er, de l'article 5, § 2 et de l'article 6, § 1er, c).

Travail intérimaire

Art. 4. § 1er. Sans préjudice des dispositions légales applicables, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera informé mensuellement sur l'emploi des travailleurs intérimaires, visé par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition utilisateurs, dans des fonctions d'employés barémisables.

Les informations à fournir portent sur les points suivants :

- le nombre de travailleurs intérimaires par département;
- le motif de l'occupation;
- la répartition des travailleurs intérimaires ayant une occupation ininterrompue dans l'entreprise, en distinguant selon la durée : moins de trois mois, entre trois et six mois, entre six et douze mois, entre douze et dix-huit mois et dix-huit mois et plus.

§ 2. Si un intérimaire est engagé, à partir du 1er juillet 2011, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé depuis lors "employeur", l'ancienneté constituée au titre d'intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les conditions et modalités suivantes :



- le travailleur intérimaire doit avoir presté au moins 120 jours chez cet utilisateur dans une période de référence de 12 mois précédant l'engagement;

- par 20 jours de prestations effectives durant cette période de référence, 1 mois d'ancienneté sera accordé auprès de l'employeur concerné.

La reprise de cette ancienneté constituée au titre d'intérimaire s'applique pour tous les avantages auprès de l'employeur concerné, sauf pour la prime de fin d'année telle que définie, pour les employés de l'industrie chimique, dans la convention collective de travail conclue le 20 octobre 2015 concernant la prime de fin d'année minimale. Pour l'attribution de ce dernier avantage, l'ancienneté établie en tant que travailleur intérimaire n'est pas prise en compte lors de l'engagement.

Congé d'ancienneté

Art. 10. § 1er. En tant qu'étape anticipant une réduction éventuelle du temps de travail sous quelque forme que ce soit, un nombre de jours de congé d'ancienneté sont accordés comme suit :

- un premier jour d'ancienneté est accordé après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un deuxième jour d'ancienneté après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un troisième jour d'ancienneté après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un quatrième jour d'ancienneté après 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un cinquième jour d'ancienneté après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit, au total, un maximum de 5 jours de congé d'ancienneté par année civile.

A partir du 1er janvier 2016 un sixième jour d'ancienneté est accordé à partir de 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit depuis 2016, un total maximum de 6 jours d'ancienneté par année civile.

§ 2. A partir du 1er janvier 2016, les employés qui passent d'un régime de travail à temps plein à un emploi de fin de carrière, tel que défini à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, maintiennent le nombre des jours de congé d'ancienneté tel qu'ils l'ont promérité dans leur régime de travail temps plein.

La poursuite de l'avancement du nombre de jour d'ancienneté, tel que défini au § 1er susmentionné, se fera en tenant compte de la fraction d'occupation au moment de l'octroi des jours d'ancienneté suivants.