

Chimie

CP 116 | 2023 – 2024



Votre liberté, votre voix



Chimie

CP 116 | 2023 – 2024

Votre liberté, votre voix



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	7
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION	11
Salaires minimums sectoriels	11
Prime d'équipe	11
Prime de Pouvoir d'achat	12
PRIME DE FIN D'ANNÉE	13
Paiement	13
Conditions	13
Montant de la prime de fin d'année	13
Dérogations	14
Prime de fin d'année en cas de décès	14
L'assimilation du travail effectif	14
PRIME SYNDICALE	15
Conditions	15
Montant de la prime syndicale	15
Paiement	15
FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL	16
Montant de l'intervention de l'employeur	16
Production d'une attestation	17
TEMPS DE TRAVAIL	18
Le concept de durée de travail	18
Les concepts de travail supplémentaire et sursalaire	18
Limites normales du temps de travail	18
Limite minimale par prestation	18
Limite journalière	19
Limite hebdomadaire	19
Réduction du temps de travail	19
Octroi de jours de repos compensatoires dans le cadre de la réduction du temps de travail	19
Que se passe-t-il avec les jours de repos compensatoire en cas d'incapacité de travail?	20
Temps de repos et pauses	21
Dépassements des limites normales de travail	21
Flexibilité	22
Instauration d'horaires flexibles (flexibilité légale)	22
Instauration de nouveaux règlements de travail dans l'entreprise	23

REPOS DU DIMANCHE	24
Repos compensatoire consécutif à du travail le dimanche	24
Rémunération	24
Travail en équipes et travail du dimanche et des jours fériés	25
TRAVAIL DE NUIT	26
SÉCURITÉ D'EXISTENCE	27
Chômage partiel : indemnité complémentaire	27
Licenciement pour raison économique ou technique ou pour raisons de nature structurelle	27
Droit aux indemnités	27
Droit aux indemnités complémentaires de chômage	28
EMPLOI ET FORMATION	29
Emploi – Accords sectoriels en matière d'emploi et stabilité d'emploi	29
Formation – Fonds de Formation – asbl COVALENT	29
FONDS DÉMOGRAPHIQUE	30
TRAVAIL FAISABLE	31
CRÉDIT-TEMPS	32
Indemnités de licenciement, congés thématiques, crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	33
Primes d'encouragement régionales	33
Emploi de fin de carrière	33
MATERNITÉ	34
Rémunération de base garantie	34
Retour du congé de grossesse ou de maternité	34
PETIT CHÔMAGE	35
CONGÉ DE PATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION	38
CONGÉ PARENTAL SANS SOLDE	39
CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES	40
CONGÉ D'ANCIENNETÉ	41
CONGÉ ANNUEL (LÉGAL)	42
JOURS FÉRIES LÉGAUX	43
RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE	44

LA PENSION COMPLÉMENTAIRE DANS LA CHIMIE	45
SURVEILLANCE MÉDICALE PROLONGÉE	46
DÉLAIS DE PRÉAVIS	47
DÉLÉGATION SYNDICALE	48
Création, composition et statut	48
Compétence et exercice du mandat	49
Remarque.....	50
FORMATION SYNDICALE	51
Aperçu de la réglementation concernant la formation syndicale et les missions syndicales externes	52

Avant-propos

Cher membre,

Contrairement aux 2 exercices précédents, l'Accord national 2023 – 2024 a été conclu relativement vite. Cela a permis aux entreprises, à leur tour, de clore les négociations encore cette année. En matière de pouvoir d'achat, nous n'avons pu convenir que d'une prime pouvoir d'achat, ce qui n'a pas facilité les discussions sectorielles. Néanmoins, cet accord n'est pas anodin. Ainsi, les salaires bruts minimums et les primes d'équipes minima sectorielles ont été augmentés de l'équivalent des indexations de la dernière période. Les entreprises où, malheureusement aucune délégation syndicale n'est active, n'ont pas été oubliées, et une prime pouvoir d'achat supplétive d'un montant minimum de 350 € peut être octroyée.

Concernant la sécurité d'existence, l'indemnité journalière a été augmentée, et est désormais octroyée aux travailleuses enceintes écartées ou allaitantes. Cette période est intégralement assimilée pour leur prime de fin d'année.

Lors du précédent accord, nous avons convenu avec les employeurs de ne pas inclure dans les négociations les régimes RCC, les emplois fin de carrière ou les crédit-temps, mais bien de prolonger automatiquement et de la durée maximale, tout ce qui est légalement possible. Nous avons pu mettre d'application ce terme sans problème.

Par ailleurs, cet accord tient compte des nouveaux enjeux de notre secteur: la transition énergétique occupera la place qui lui revient dans la concertation d'entreprise. Le volet mobilité prévoit désormais d'entrer dans un régime de tiers payant, et une plus grande intervention dans les frais de parking SNCB est prévue.

Outre l'allocation de l'Onem, il existe désormais une allocation mensuelle supplémentaire de 40 € pour les personnes occupant un emploi 1/5e (60 ans – 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise).

Il s'agit d'un des meilleurs accords nationaux conclu ces dernières années. Les cadres ne sont pas en reste: le soutien syndical des cadres est renforcé. La recommandation paritaire est convertie en convention collective de travail. Malheureusement, il n'est pas encore question d'attribuer aux cadres un rôle à part entière dans la délégation syndicale. Toutefois, la réglementation actuelle offre des perspectives encourageantes.

2024 est une année électorale. Que ce soit au sein des comités d'entreprise ou des comités de prévention et de protection, nos délégués comptent sur votre soutien pour faire entendre votre voix. Les travailleurs intérimaires des entreprises de la Chimie ne sont pas oubliés : en cas de problème, ils peuvent toujours s'adresser à nos représentants.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà beaucoup de succès dans les négociations d'entreprise et les élections sociales de 2024 !

Erik Decoo,
Responsable sectoriel national
CGSLB – Chimie

Gert Truyens,
Président national
CGSLB

Conditions de travail et de rémunération

Salaires minimums sectoriels

Au 1er juillet 2023, certaines augmentations conventionnelles, prévues dans l'Accord national, sont entrées en vigueur.

Au 1er juillet 2023, **le salaire horaire minimum national de départ** (ancienneté inférieure à 12 mois) dans un régime de 40h/semaine est de **14,9715 euros** (14,8125 euros dans un régime de de 38h/semaine).

À partir du 1er juillet 2023, **le salaire horaire minimum** dans un régime de 40h/semaine s'élève à **14,2355 euros** (14,9847 euros dans un régime de 38h/semaine).

Des salaires horaires plus avantageux peuvent être d'application dans votre entreprise. Tant les salaires horaires minimums que les salaires effectifs sont liés à l'indexation des salaires.

Le barème des jeunes travailleurs est supprimé depuis le 1er juin 2011. Tous les travailleurs doivent donc bénéficier des salaires minimums sectoriels, et ce, quel que soit leur âge.

À partir du 1er juillet 2023, **le salaire pour les étudiants** s'élève à : **13,6515 euros** dans un régime de 40 heures par semaine (14,3700 euros dans un 38h/semaine).

Prime d'équipe

Les montants des primes d'équipe minimums par heure dans un régime de 40h/semaine sont les suivants :

- Équipe du matin et de l'après-midi : **0,8500 €** (0,8947 € pour 38h/semaine)
- Équipe de nuit : **2,8500 €** (3,000 € pour 38h/semaine)

Lorsque la durée de travail par jour ou par semaine est réduite, avec calcul des salaires sur base des prestations effectives (octroi de jours de repos compensatoire non-rémunérés), alors les minimas sont péréqués. Si des jours de repos compensatoire rémunérés sont octroyés, les minimas restent exprimés pour un régime de 40h/semaine.

Les primes d'équipe sont liées à l'indexation.

Si des régimes plus avantageux existent dans l'entreprise, ceux-ci sont maintenus.

Prime de Pouvoir d'achat

L'Accord national 2023–2024 prévoit une prime d'un montant de 350 euros sous forme de chèques consommation, destinée aux travailleurs des entreprises non conventionnées qui ont réalisé des bénéfices élevés, payable au plus tard le 30 septembre 2023. Pour ce faire, vous deviez être en service au 01.06.2023. Le montant de la prime est calculé au pro rata de votre régime de travail, comme prévu pour le paiement de la prime de fin d'année. La période de référence court du 1er juin 2022 au 31 mai 2023. Il s'agit d'un régime supplétif, des accords plus avantageux peuvent toujours exister au niveau d'entreprise.

Prime de fin d'année

Païement

La prime de fin d'année est payée le 25 décembre de l'année concernée.

Conditions

Pour pouvoir bénéficier d'une prime de fin d'année, vous devez :

- avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours.

(Attention : si vous entrez en service avant le 16 du mois, alors ce mois est considéré comme complet. Cela vaut également si vous entrez en service après le 15 du mois.) ;

- au moment du paiement de la prime, vous devez être lié à l'entreprise par un contrat de travail. Pour le personnel ouvrier avec un contrat de travail à durée déterminée, cette condition d'octroi n'est pas d'application, mais les autres critères demeurent applicables. Plusieurs contrats à durée indéterminée, exécutés une même année, entrent en compte pour le calcul éventuel de la prime de fin d'année au prorata des prestations.

Montant de la prime de fin d'année

Si les conditions énumérées ci-dessus sont satisfaites, vous avez droit à une prime de fin d'année au ratio d'1/12 du montant de base par mois de prestations de travail effectives durant l'année considérée, courant du 1er janvier au 31 décembre inclus.

Le montant de base de la prime de fin d'année s'élève au moins à 173,33 fois le salaire horaire de base en application au 1er décembre de l'année considérée, dans un régime de 40h/semaine

Toutefois, si les salaires ont été adaptés sur base d'une durée de travail effective inférieure à 40h/semaine, le coefficient (173,33) mentionné ci-dessus est réduit proportionnellement.

Dans les entreprises qui octroient une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos compensatoire rémunérés, la prime de fin d'année demeure égale à 173,33 fois le salaire horaire de base.

Dérogations

Si un terme est mis au contrat de travail durant l'exercice considéré (pour cause de force majeure ou de pension) une prime proportionnelle est accordée, en fonction du nombre de mois de prestations effectives durant cet exercice. En outre, une ancienneté de trois mois dans l'entreprise doit être acquise à la fin du délai de préavis légal.

Toutefois, aucune prime (même partielle) de fin d'année n'est prévue pour l'ouvrier qui :

- démissionne, sauf si cet ouvrier a moins d'une année d'ancienneté au sein de l'entreprise au terme du contrat de travail ;
- est licencié pour motif grave.

Prime de fin d'année en cas de décès

L'ayant droit d'un ouvrier décédé durant l'exercice bénéficie d'une prime, aux mêmes conditions en vigueur en cas de fin de contrat de travail durant l'exercice considéré (cf. ci-dessus).

Les ayants-droits sont :

- Le ou la conjoint(e) survivant(e) ;
- À défaut : les enfants de la personne décédée ;
- À défaut : les parents de la personne décédée.

L'assimilation du travail effectif

Si, durant l'année considérée, vous vous êtes absenté pour l'une des raisons ci-dessous, ces absences sont assimilées à du travail effectif. En d'autres termes, ces périodes entrent en ligne de compte pour le calcul de la prime de fin d'année :

- Les absences pour cause de maladie professionnelle, accident professionnelle ou d'accident en allant ou en revenant du travail (maximum 12 mois) ;
- Les absences pour cause de maladie ou de congé de maternité (max. 6 mois) ;
- Les jours de congé légaux, les jours fériés légaux, le petit chômage, le congé pour motif impérieux, le congé éducation/promotion sociale, les jours de congé syndicaux et les jours de chômage temporaire (maximum 55 jours) ;

PRIME SYNDICALE

Conditions

Pour pouvoir bénéficier d'une prime syndicale complète, vous devez, au 31 décembre de l'exercice social (qui court du 1er janvier au 31 décembre) :

- Être affilié à la CGSLB ou à un autre syndicat ;
- Et être lié par un contrat de travail à une entreprise de l'industrie chimie (CP 116), et, ce pendant au moins 12 mois.

Les ayants droits des travailleurs qui prennent leur pension durant l'année considérée, ainsi que le conjoint de l'ayant droit décédé durant l'année considérée, reçoivent la prime syndicale aux mêmes conditions.

Montant de la prime syndicale

Le montant complet de la prime syndicale s'élève pour le moment à 145 €.

Remarque : Le montant de la prime syndicale comprend un forfait de 35 €, qui est décrit comme « une indemnité individuelle pour formation syndicale » (prime de formation syndicale). Ce montant forfaitaire de la prime syndicale sera versé dans le courant du mois d'octobre de chaque année. Même les travailleurs ayant droit à une prime syndicale partielle, calculé au prorata des prestations, ont droit au montant forfaitaire de 35 €.

Païement

Chaque année, au 31 mars au plus tard, le Fonds social de l'industrie chimique vous envoie une attestation. Pour bénéficier de la prime syndicale, vous devez la remettre dûment complétée à votre secrétariat CGSLB.

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers et employés, les 2 primes syndicales sont payées simultanément, et les conditions d'octroi ont été uniformisées. La règle du pro rata pour les ouvriers a été supprimée, et, qu'il soit ouvrier ou employé, le travailleur doit avoir effectivement presté au minimum 20 jours durant la période de référence pour recevoir la prime de 145 €.

Frais de transport domicile-lieu de travail

L'employeur intervient dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail, et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé. Ce montant est versé au moins une fois par mois, et dépend du moyen de transport.

S'il organise et finance lui-même le déplacement de ses travailleurs, l'employeur n'est pas obligé d'intervenir dans les frais de déplacement.

Montant de l'intervention de l'employeur

• Transports en commun publics (SNCB)

L'employeur doit verser une intervention, quelle que soit la distance parcourue.

L'intervention patronale dans le prix du billet de train (abonnement social) est égale à l'intervention de l'employeur fixée légalement. Ce montant est calculé sur base du tableau des montants forfaitaires, tel que repris dans l'article 3 de la CCT n° 19 du CNT et sont adaptés au début de chaque année. Vous pouvez consulter les montants actuels par simple requête à votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical ou votre secrétariat CGSLB ainsi qu'à la SNCB.

• Transport en commun, à l'exclusion des transports ferroviaires

L'employeur doit intervenir dans le prix de l'abonnement des déplacements à partir de 5 km (calculé dès la halte de départ). En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, à partir du 1er juillet 2020, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements sera déterminée suivant les modalités reprises dans l'article 4 de convention collective de travail n° 19/9 conclue au Conseil national du Travail.

• Transports en commun publics combinés

L'intervention patronale pour la distance complète est égale à la somme des interventions patronales dues pour chaque transport en commun individuel exceptionnel utilisé. Si un titre de transport est délivré pour l'intégralité de la distance parcourue (sans subdivision par moyen de transport en commun public), alors l'intervention patronale est égale à l'intervention dans le prix d'un abonnement social.

• Transport privé

Dans la CCT 17-18, l'intervention de l'employeur a été relevée à 80 %. L'employeur n'est tenu de verser aucune indemnité si la distance parcourue est inférieure à 5 km. À ce sujet, il est possible de bénéficier du régime de tiers payant.

Production d'une attestation

Pour avoir le droit de bénéficier d'une intervention patronale, vous devez produire l'une des attestations mentionnées ci-dessous :

- Transports en commun publics par chemin de fer :
le certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux,
- Transports en commun publics sans chemin de fer :
le document officiel qui mentionne la fréquence et la distance parcourue (qui doit s'élever à au moins 5 km) ;
- Autre moyen de transport (sans transport public en commun) :
un justificatif signé par l'ouvrier, qui mentionne le moyen de transport régulièrement utilisé sur une distance d'au moins 5 km.

Nouveauté !

L'accord sectoriel 2023 – 2024 prévoit également une intervention pour les frais de parking (parking SNCB). Cette intervention mensuelle s'élève à 25 euros, elle est octroyée sur présentation d'un abonnement SNCB valable, et le montant est calculé au prorata de la formule d'abonnement.

Temps de travail

Le concept de durée de travail

La « durée de travail » désigne la période durant laquelle le travailleur est à la disposition de l'employeur.

En d'autres termes, il s'agit du temps pendant lequel le travailleur doit répondre à chaque requête de l'employeur. Les pauses et le temps consacré aux déplacements du domicile au lieu de travail, et inversement, ne sont pas, en principe, considérés comme du temps de travail.

Remarque : Pour les ouvriers de l'industrie chimique occupés à des travaux de transport, ne sont pas considérés comme du temps de travail :

- Le temps de repos, à concurrence de trois fois une demi-heure par jour ;
- Le temps consacré au repas de midi, à concurrence d'une demi-heure par jour.

Les concepts de travail supplémentaire et sursalaire

« Le travail supplémentaire » est le travail effectué au-delà du temps de travail normal.

« Le sursalaire » est un supplément salarial auquel vous avez droit dans certains cas si vous prestez des heures supplémentaires. Il n'est donc pas vrai que chaque heure que vous prestez au-delà des limites normales génèrent automatiquement du sursalaire.

Si un sursalaire est dû pour heures supplémentaires prestées, le supplément s'élève au minimum à 50 % du salaire normal. Les heures supplémentaires qui donnent droit à du sursalaire et prestées un dimanche ou un jour férié donnent droit à un double salaire, à un supplément de 100 % donc.

Le sursalaire peut être converti en repos compensatoire rémunéré (supplémentaire) si une CCT prévoit cette possibilité.

Limites normales du temps de travail

Limite minimale par prestation

La durée de chaque période de travail ne peut pas être inférieure à 3 heures. Une CCT peut être signée pour déroger à cette règle.

Limite journalière

La durée de travail des ouvriers ne peut pas, en principe, s'élever à plus de 8 heures par jour.

En raison de l'interdiction du travail de nuit, normalement, les ouvriers ne peuvent travailler qu'entre 6h et 20h. Toutefois, il existe des exceptions à cette règle, cf. le travail de nuit.

Dans les entreprises où, habituellement, les ouvriers ne travaillent pas plus de 5 jours et demi par semaine, la limite journalière peut être relevée à 9h. Toutefois, cela doit figurer dans le règlement de travail.

Pour les ouvriers de l'industrie chimique qui, en raison d'une longue distance à parcourir jusqu'à leur lieu de travail, doivent s'absenter plus de 14h par jour, la limite journalière peut être relevée à 10h. Si ces ouvriers sont occupés à des missions exécutées en dehors du siège de l'entreprise où elles sont normalement réalisées, alors la limite journalière peut même être relevée à 11h. Cependant, accroître la limite journalière jusque 11h, n'est possible que s'il s'agit de travaux de transport, de chargement et de déchargement.

Limite hebdomadaire

En raison de la réduction du temps de travail qui a été instaurée il y a quelques années, la durée de travail moyenne maximale dans a été fixée à 38 heures par semaine (à respecter sur une année).

Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail peut être appliquée de différentes manières, à savoir, via :

- La réduction effective des prestations de travail (par jour ou par semaine) ;
- L'octroi de jours de repos compensatoire (repos de compensatoire).

La réduction du temps de travail peut être considérée sur base annuelle.

Puisque la réduction effective du temps de travail ne peut pas générer de perte de salaire, les salaires horaires, les primes liées à ce salaire horaire et la prime de fin d'année sont adaptés en fonction la réduction du temps.

Octroi de jours de repos compensatoires dans le cadre de la réduction du temps de travail

Si la réduction du temps de travail est appliquée par l'octroi de jours de repos compensatoire, dans l'industrie chimique, ces jours non prestés sont indemnisés sur base de la réglementation en vigueur concernant le paiement des jours fériés.

Les jours de repos compensatoire sont octroyés selon le tableau ci-dessous :

Durée de travail hebdomadaire	Jours de repos compensatoire à octroyer par année	Droit à 1 jour de repos compensatoire par période de
38 ½ h	3 jours de repos compensatoire	84 jours effectifs ou prestations assimilées *
39 h	6 jours de repos compensatoire	42 jours effectifs ou prestations assimilées *
39 ½ h	9 jours de repos compensatoire	28 jours effectifs ou prestations assimilées *
40 h	12 jours de repos compensatoire	21 jours effectifs ou prestations assimilées *

* Sont assimilés à des prestations effectives : les vacances annuelles et jours fériés légaux, le petit chômage, les formations syndicales, les CEP et les jours de repos compensatoire eux-mêmes, les heures supplémentaires récupérées, les jours pour les missions syndicales externes.

Les jours de repos compensatoires ne peuvent pas être couplés aux vacances annuelles et ne peuvent pas être regroupés, sauf si un accord négocié au sein d'entreprise le permet.

Les jours de repos compensatoire ne sont pas, en principe, transférable à l'année suivante, sauf dans le cas de force majeure. Dans ce cas, deux jours de repos compensatoires peuvent reportés. Les ouvriers disposent de deux mois pour prendre leurs jours de repos compensatoires.

- Si les jours de repos compensatoire sont pris de façon collective :
Les travailleurs qui n'y ont pas droit en raison de prestations insuffisantes peuvent convenir avec l'employeur de prendre à cette période un ou plusieurs jours de congé légaux. Dans le cas contraire, l'employeur essaiera de leur fournir du travail ces jours-là. Le chômage ne doit être utilisé qu'en ultime recours et ne sera utilisé que s'il n'y a pas d'autres possibilités.
- Si les jours de repos compensatoire sont pris librement :
Cela ne doit pas entraver le travail.

Que se passe-t-il avec les jours de repos compensatoire en cas d'incapacité de travail?

Si le jour d'incapacité de travail coïncide avec le jour de repos compensatoire :

Vous maintenez votre droit au jour de repos compensatoire, et vous le prenez après la reprise du travail.

Si le 1er jour d'incapacité correspond avec le jour de repos compensatoire alors vous perdez votre jour de repos compensatoire.

Temps de repos et pauses

Pour chaque période de 24h entre la cessation et la reprise du travail, vous avez droit à au moins 11 heures de repos consécutives. Ce repos obligatoire s'ajoute au repos du dimanche ou le repos compensatoire octroyé en cas de travail du dimanche.

Dans certains cas, ce temps de repos peut être réduit. On peut citer, entre autres, le cas où des travaux doivent être effectués pour faire face ou pour réduire les conséquences immédiates et urgentes d'un accident survenu ou imminent, lorsque des travaux urgents doivent être effectués aux machines ou au matériel, ou quand des travaux sont commandés par une nécessité imprévue.

Remarque: Vous ne pouvez jamais être occupé dans deux équipes successives! Après chaque période de 6 heures de travail sans interruption, vous avez droit, en principe, à une pause d'une durée minimum de 15 min. Dans de nombreux cas, le règlement de travail prévoit des mesures plus avantageuses.

Dépassements des limites normales de travail

Dans de nombreux cas prévus par le législateur, il est possible de déroger aux limites normales de travail. Évidemment, ces dérogations ne peuvent être appliquées que dans le cadre délimité par la loi.

Les dépassements des limites normales de travail sont permis pour autant que la durée hebdomadaire du temps de travail sur une période d'un an soit respectée.

Cette durée de travail moyenne peut, le cas échéant, être respectée par l'octroi de jours de repos compensatoire (récupération).

La limite normale de travail peut être dépassée en cas de :

- Travail par équipes successives ;
- Travail qui ne peut pas être interrompu en raison de la nature de la tâche (travaux en continu pour des raisons techniques) ;
- travaux de transport, de chargement et de déchargement ;
- Travaux préparatoires et complémentaires qui doivent être exécutés en dehors du temps normal de production (un arrêté royal décrit les travaux considérés comme tels dans l'industrie chimique) ;
- Travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- Travaux entrepris en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail ;
- réparation urgente aux machines ou au matériel ;
- Travaux commandés par une nécessité imprévue.

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive. Les possibilités de déroger aux limites normales de travail sont nombreuses, et chaque dérogation a ses propres conditions d'application et modalités (le dépassement maximal autorisé, l'accord préalable éventuel de la délégation syndicale, l'obligation d'information préalable de la délégation syndicale/de l'inspection sociale, les règles en matière de récupération et sursalaire...).

La matière est particulièrement complexe, et il est difficile de l'expliquer en quelques mots. N'hésitez surtout pas à prendre contact avec votre coordinateur CGSLB, votre délégué syndical ou votre secrétariat CGSLB pour de plus amples informations.

Flexibilité

Outre les possibilités mentionnées ci-dessus permettant, dans de nombreux cas/circonstances de déroger aux limites normales de travail, l'entreprise peut assouplir l'organisation du temps de travail en instaurant des horaires de travail flexibles ou de nouveaux règlements de travail. Il va de soi qu'instaurer davantage de flexibilité dans l'entreprise n'est possible que si certaines conditions nécessaires sont respectées.

Instauration d'horaires flexibles (flexibilité légale)

Dans l'industrie chimique, les « horaires flexibles » peuvent être instaurés via une convention collective de travail dans l'entreprise (accord de flexibilité) ou, s'il n'existe aucune convention collective, en adaptant le règlement de travail.

Instaurer des horaires de travail flexibles dans l'entreprise permet d'augmenter ou de réduire la limite journalière normale de maximum 2 heures (avec un maximum absolu de 9h par jour). La limite normale hebdomadaire peut être accrue ou réduite de 5 heures (avec un maximum absolu de 45 heures par semaine).

Outre les horaires normaux journaliers ou hebdomadaires, d'autres horaires alternatifs (horaires flexibles) doivent être repris dans le règlement de travail. Instauration des horaires flexibles permet d'aplanir l'écart entre les moments de pointe et les moments creux dans l'entreprise, sans générer de repos compensatoire ou de sursalaire (à condition que les maximums légaux et la durée hebdomadaire moyenne de travail (sur une période de référence) soit respectée.

Les heures prestées au-delà de l'heure flexible (horaire de base ou alternative), sont évidemment des heures supplémentaires, et donnent droit, éventuellement, à du repos compensatoire ou du sursalaire.

Instauration de nouveaux règlements de travail dans l'entreprise

En instaurant de nouveaux règlements de travail dans l'entreprise, il est possible de déroger à certaines dispositions impératives issues de ce règlement de travail.

Instaurer de nouveaux règlements de travail permet aux entreprises non seulement de dépasser les limites normales de la durée de travail, mais également de déroger à l'interdiction au travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés (dans les cas où ce ne serait pas permis). À ce sujet, l'entreprise peut, par exemple, mettre en place des équipes de week-end (équipe relais), et/ou des équipes de nuit.

Cette forme de flexibilité ne peut être introduite que moyennant des conditions très strictes. L'instauration n'est possible que si une convention collective de travail à ce sujet est signée dans l'entreprise – les nouveaux règlements de travail doivent avoir une incidence positive sur l'emploi. Une obligation d'informations préalable de l'employeur aux travailleurs, etc.

Les nouveaux règlements de travail, introduit selon une procédure particulière, peuvent prévoir une durée de travail journalière de maximum 12h (avec un maximum absolu par semaine de $12 \times 7 = 84$ heures). En outre, l'obligation de respecter la durée de travail hebdomadaire moyenne (sur la période de référence) demeure.

Important à savoir : vous ne pouvez être intégré dans un tel nouveau règlement de travail que sur base volontaire, sauf si le nouveau règlement de travail est instauré pour toute l'entreprise ou pour toute une section de l'entreprise. En outre, normalement, seuls les ouvriers à contrats à durée indéterminée peuvent être occupés dans de tels nouveaux règlements de travail.

Remarque générale sur le dépassement des limites normales de travail : limite interne de 65 heures

À quelques exceptions près, le nombre total d'heures prestées ne peut, à aucun moment, dépasser la durée moyenne de travail autorisée de plus de 65 heures, calculé sur une période de référence de maximum 12 mois. En d'autres termes, si cette limite interne est atteinte, du repos compensatoire devra être octroyées.

Contrats successifs de durée déterminée

Lorsqu'un ouvrier, à l'issue de contrats successifs à durée déterminée, est engagé pour la même fonction et sans interruption de plus de 4 semaines avec un contrat à durée indéterminée, aucune période d'essai n'est imposée et l'ancienneté déjà acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée est conservée.

Repos du dimanche

En principe, il est interdit d'occuper des ouvriers le dimanche.

Sous certaines circonstances, dans certaines entreprises ou missions, l'employeur prévoit une exception à cette interdiction et autorise le travail du dimanche.

Ainsi, certaines activités (entre autres, la surveillance, le nettoyage et l'entretien) peuvent être effectuées le dimanche si l'exploitation normale de l'entreprise ne permet que ces activités soient réalisées un autre jour de la semaine.

Repos compensatoire consécutif à du travail le dimanche

Les travailleurs qui sont occupés le dimanche ont droit à un repos compensatoire.

- Le travail du dimanche a duré plus de 4 heures :
Vous avez droit (au moins) à un jour complet de repos compensatoire.
- Le travail du dimanche n'a pas duré plus de 4 heures :
Vous avez droit au moins à ½ jour de repos compensatoire. Ce demi-jour doit vous être octroyé avant ou après 13h, sans que vous ne deviez prester plus de 5 heures ce jour.

Dans tous les cas, la durée du repos compensatoire ne doit pas être inférieure à la durée du travail effectué le dimanche. La loi sur le travail prévoit que le repos compensatoire soit octroyé en compensation du travail du dimanche dans les 6 jours suivant le dimanche presté. Toutefois, pour les ouvriers de l'industrie chimique, le délai durant lequel le repos compensatoire doit être pris est prolongé dans la plupart des cas. Le repos compensatoire doit être pris dans les 4 semaines.

Le jour de repos compensatoire peut coïncider avec un jour d'inactivité normal (ex un samedi). En revanche, il ne peut pas correspondre à un jour férié ou à un jour de repos compensatoire afin d'assurer le respect des limites du temps de travail.

Au sein du cadre de l'instauration d'un nouveau règlement de travail, l'entreprise peut autoriser le travail du dimanche, même dans les cas où le législateur normalement l'interdit. Toutefois, l'obligation d'octroyer du repos compensatoire aux ouvriers demeure.

Rémunération

Pour les prestations du dimanche, vous avez droit à votre salaire normal. Les prestations du dimanche qui sont, en fait, du travail supplémentaire, donnent droit à un sursalaire de 100 %. En d'autres termes, vous recevez un double salaire pour ces prestations.

Si vous souhaitez de plus amples informations, vous pouvez vous adresser au coordinateur de votre entreprise, à votre délégué syndical ou votre secrétariat-CGSLB local.

Travail en équipes et travail du dimanche et des jours fériés

Dans un règlement de travail avec équipes successives, le travail de l'équipe de nuit peut être prolongé jusqu'au dimanche matin 6h.

Le travail du dimanche et jour férié entre minuit et 6h effectué par des ouvriers occupés dans des équipes successives est doublement rémunéré.

L'octroi du repos compensatoire aux ouvriers occupés le dimanche ne peut pas déboucher sur l'instauration d'un règlement de travail qui prévoit 3 semaines ininterrompues de travail, suivies d'une semaine complète de repos.

Travail de nuit

Le travail de nuit est défini comme toute prestation effectuée entre 20h et 6h. Il est en principe interdit, mais il existe de nombreuses exceptions.

Ainsi, le travail de nuit est autorisé, entre autres, dans certains cas où la nature de la mission ou de l'activité le justifie (pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature ; pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement, pour l'exécution de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent...).

Les entreprises peuvent entre autres introduire un règlement de travail pour prestations de nuit pour l'exécution du travail en équipes successives, pour des travaux qui requièrent une permanence nécessaire, dans les entreprises où les matières traitées peuvent se détériorer rapidement ou dans le cadre de l'introduction de nouveaux règlements de travail.

Dans les cas où le travail de nuit est légalement possible, l'entreprise peut introduire cette forme de travail via une procédure particulière.

Sécurité d'existence

Chômage partiel : indemnité complémentaire

À partir de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les ouvriers de l'industrie chimique mis en chômage partiel :

- soit pour raisons économiques ou techniques ;
- soit pour force majeure dans le chef de l'entreprise

ont droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

Celle-ci s'élève, à partir du 1er juillet 2023, à minimum 12,50 euros par jour de chômage partiel.

Il est possible de bénéficier de cette indemnité complémentaire tout au plus 60 jours par an, sauf s'il existe une réglementation plus avantageuse dans l'entreprise.

Outre les revenus garantis en cas de modification éventuelle de leur fonction, **les travailleuses enceintes** reçoivent en cas d'écartement obligatoire (suspension complète de travail) une indemnité de sécurité d'existence à charge de l'employeur de 12,50 euros par jour non presté durant la grossesse à partir du 1er juillet 2023. Cette réglementation s'applique également en cas d'écartement des travailleuses allaitantes.

À partir du 1er juillet 2024, le montant de sécurité d'existence sera porté à 13,50 euros par jour non presté.

Licenciement pour raison économique ou technique ou pour raisons de nature structurelle

Droit aux indemnités

Les ouvriers licenciés par leur employeur, que ça soit pour motif économique ou technique ou pour raison de nature structurelle, ont droit à une indemnité à charge de l'employeur.

Les montants minimums ont été fixés comme suit :

- Après 1 an de service : 70 €
- Après 2 ans de service : 140 €
- Après 5 ans de service : 200 €

Au-delà de 5 années de service, ce montant est augmenté chaque année de 20 €.

Droit aux indemnités complémentaires de chômage

Indépendamment des indemnités mentionnées ci-dessus, les ouvriers licenciés pour raisons économiques ou techniques ou pour raisons structurelle, ont droit, durant une période limitée, à une indemnité complémentaire de chômage à charge de l'employeur.

Dans la chimie, 2 règlements sont en vigueur :

- Le premier pour les travailleurs qui n'ont pas encore atteints l'âge de 50 ans ;
- Le second applicable aux travailleurs dans le mois qui suit leur 50e anniversaire.

La période durant laquelle l'allocation complémentaire doit être octroyée dépend de l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise :

Ancienneté dans l'entreprise	Allocation complémentaire octroyée durant
de 5 ans jusqu'à moins de 10 ans	au moins les 26 premiers jours de chômage effectif prouvés (11,5 €/jour)
de 10 ans jusqu'à moins de 15 ans	au moins les 52 premiers jours de chômage effectif prouvés (11,5 €/jour)
de 15 ans jusqu'à moins de 20 ans	au moins les 78 premiers jours de chômage effectif prouvés (11,5 €/jour)
à partir de 20 ans et plus	au moins les 104 premiers jours de chômage effectif prouvés (11,5 €/jour)

Le droit à une allocation de chômage complémentaire prend fin à partir du premier jour de la reprise du travail.

EMPLOI ET FORMATION

Emploi – Accords sectoriels en matière d’emploi et stabilité d’emploi

Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour éviter le licenciement pour raisons économiques. Si des difficultés devaient se poser dans ce domaine, un système de chômage partiel doit préalablement être mis sur pied, et, si possible, avec un roulement.

Si malgré tout, des licenciements pour des raisons économiques doivent avoir lieu, les représentants syndicaux doivent en être préalablement informés.

On examinera alors quelles sont les mesures à prendre afin de réduire les conséquences de ces licenciements pour les ouvriers (par exemple, prépension, répartition du travail, crédit-temps, diminution des heures supplémentaires, travail temporaire, travail intérimaire...).

Formation – Fonds de Formation – asbl COVALENT

Les Fonds de Formation de l’industrie chimique, ouvriers et employés, sont gérés paritairement. Il y a quelques années, il a été décidé d’instaurer une structure centrale, COVALENT, qui coordonne et gère administrativement les projets tant pour les ouvriers que les employés. Les fonds de formation sont financés par les cotisations patronales, et ont pour objectifs de promouvoir les initiatives de formation et d’emploi en faveur des groupes à risques.

Par « groupes à risque », on entend « les ouvriers de l’industrie chimique dont la qualification n’est pas adaptée ou risque de ne pas l’être, aux exigences des nouvelles technologies, les jeunes et les demandeurs d’emploi ».

Fonds démographique

La marge salariale de l'AIP 2015–2016 a été fixée à 0,8 %. Dans l'accord sectoriel conclu cette même période, 0,5 % de ce 0,8 % est consacré à la hausse des salaires horaires minimums et aux primes d'équipes, 0,15 % à l'augmentation des cotisations pour les pensions complémentaires, et, enfin 0,15 % est dédié à l'instauration et au financement du fonctionnement d'un fonds démographique qui doit être créé.

Ce fond a pour mission :

« afin de maintenir et d'améliorer le travail réalisable dans le secteur dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, le fonds va, sur base de la carrière, promouvoir de nouvelles mesures spécifiques aux entreprises et qui tiennent compte de l'âge, en réservant une attention toute particulière aux travailleurs âgés, dans les régimes d'équipe et aux travailleurs effectuant un métier lourd/un travail pénible, tout en veillant à maintenir une organisation du travail efficace. ».

Les entreprises peuvent donc introduire des projets dans le cadre du travail faisable. Ces plans démographiques doivent d'abord être discutés au conseil d'entreprise et seront ensuite examinés par un comité de gestion composé paritairement. Après approbation par cet organe, les projets pourront effectivement être financés.

Si vous souhaitez de plus amples informations sur le Fonds démographique et les possibilités qu'il offre à votre entreprise, nous vous invitons à consulter le site du Fonds Démographique de l'industrie chimique, www.demografiefondsdemographie.be, à contacter notre expert (02 558 53 00), votre délégué CGSLB ou votre secrétaire permanent.

Travail faisable

Dans l'Accord national 2023–2024, une mesure inscrite dans le cadre du travail faisable a été améliorée : moyennant l'accord de l'employeur, en cas de transfert d'un système de travail continu à un emploi de jour à partir de 55 ans, un maintien temporaire et partiel de la prime d'équipe peut-être prévu.

Dans l'accord actuel, ce système est étendu au transfert d'un régime de 3 équipes successives à une fonction de jour.

Ancienneté dans l'entreprise	Prime d'équipe à 50 %	Prime d'équipe à 25 %
10 ans	pendant 3 mois	pendant 3 mois
20 ans	pendant 5 mois	pendant 5 mois
30 ans	pendant 7 mois	pendant 7 mois

À partir de 58 ans, cette mesure rentre dans le cadre des emplois de fin de carrière adoucis (AR du 9/1/2018/).

Crédit-temps

Les ouvriers de la chimie ayant acquis 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, ont la possibilité de prendre un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps dans le cadre du crédit temps avec motif.

Depuis le 1^{er} avril 2017, ils ont droit à :

- 51 mois au motif de soin
- 36 mois au motif de formation

Par ailleurs, en tenant compte de la bonne organisation du travail et des modalités prévues dans la CCT 103, des accords peuvent être conclus dans les entreprises concernant le système de diminution de carrière de 1/5^e pour les ouvriers à temps plein qui travaillent en équipes.

Dans le cas où un ouvrier passe d'une forme de diminution de carrière à une forme de RCC, l'indemnité complémentaire sera calculée sur la 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.

Les systèmes plus favorables au niveau des entreprises restent d'application.

Les ouvriers qui répondent aux critères de la CCT 103 ter peuvent recourir aux emplois de fin de carrière. Pour les travailleurs qui souhaitent réduire leur temps de travail à mi-temps à concurrence d'un ou 2 jour(s) par semaine et qui, préalablement à cette réduction, justifient d'une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, l'âge minimal est fixé à 50 ans.

Dans le cas où un ouvrier passe d'une forme de diminution de carrière à une forme de RCC, l'indemnité complémentaire 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. Les systèmes plus avantageux existants dans les entreprises restent d'application.

Si vous souhaitez de plus amples informations concernant la diminution de carrière, nous vous invitons à contacter nos services. La réglementation en la matière est régulièrement mise à jour de manière à ce que nos secrétariats soient à connaissance de la législation la plus récente.

Indemnités de licenciement, congés thématiques, crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière

Lorsqu'un contrat de travail avec périodes de réduction de prestations tel que décrits ci-dessus est rompu moyennant des indemnités de licenciement, celles-ci sont calculées sur base du salaire auquel le travailleur avait droit, selon le régime de travail auquel était soumis le travailleur avant la réduction des prestations de travail.

Lorsqu'un contrat de travail avec périodes de réduction de prestations dans le cadre d'un emploi de fin de carrière est rompu, alors l'indemnité de préavis est calculée sur base du salaire complet, et, ensuite, est proratisée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et à temps partiel sur la carrière dans l'entreprise.

Primes d'encouragement régionales

Les ouvriers qui recourent au crédit-temps et domiciliés en Flandre peuvent bénéficier d'une prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation et du crédit-soins, ainsi que le cas où l'entreprise est en difficulté ou en restructuration.

Emploi de fin de carrière

Conformément à la CCT 156 du CNT, l'Accord national 2021 – 2022 prévoit le droit aux allocations pour les régimes particuliers (emplois de fin de carrière) pour les travailleurs de la chimie qui réduisent leur temps de travail à 1/5e à partir de 55 ans et ceux qui réduisent leur régime de travail de moitié à partir de 57 ans.

L'instauration du droit à un emploi fin de carrière sans indemnité à partir de 50 ans et 28 ans de carrière.

Cette CCT a été automatiquement prolongée pour la période 2023 – 2024.

En outre, une indemnité complémentaire mensuelle est prévue à partir du 1er juillet 2023. Son montant s'élève à 40 euros à charge de l'employeur, elle est destinée aux travailleurs bénéficiant d'un emploi fin de carrière 1/5e avec allocations de l'Onem.

Conditions: avoir 60 ans révolus et minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Maternité

Rémunération de base garantie

Les ouvrières qui, en raison de leur maternité, ont besoin d'exercer une fonction inférieure à la leur au sein de l'entreprise, recevront le salaire de base garanti de leur fonction initiale. Naturellement, s'il existe des règlements plus avantageux au sein de votre entreprise, ils demeurent d'application. (Voir aussi l'indemnité de sécurité d'existence complémentaire pour les travailleuses enceintes).

Retour du congé de grossesse ou de maternité

Par ailleurs, lors de son retour du 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.

Petit chômage

Le « petit chômage » (ou congé de circonstances) représente le droit que vous avez de vous absenter du travail tout en conservant votre salaire normal à l'occasion de certains événements familiaux, pour remplir certaines obligations civiques ou missions civiles.

Les jours d'absences ne sont indemnisés que si, sans la survenance des événements mentionnés ci-dessous, vous auriez été présent(e) normalement au travail. Lorsque l'événement en raison duquel vous prenez un petit chômage coïncide avec un jour où normalement vous ne travaillez pas, vous « perdez » dès lors ce jour et vous ne pouvez pas le « récupérer ».

Vous devez avertir votre employeur dans un délai raisonnable. En principe, avant l'événement, et, si c'est impossible, dans les plus brefs délais.

L'événement donnant droit à un petit chômage doit être prouvé au moyen d'un document officiel.

Motifs de l'absence	Durée	Moment
Mariage du travailleur	3 jours (2 jours + 1 jour supplémentaire accordé au niveau du secteur)	À choisir dans la semaine où se situe l'événement ou la semaine suivante
Mariage <ul style="list-style-type: none">• d'un enfant du travailleur ou de son époux ou épouse ;• d'un (beau)frère, une (belle) soeur, le (beau)père, la (belle) mère, le second mari de la mère, la seconde épouse du père ;• d'un petit-enfant du travailleur	1 jour	le jour du mariage (civil ou religieux)
Ordination ou entrée au couvent <ul style="list-style-type: none">• d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse ;• d'un (beau)frère ou une (belle) soeur du travailleur.	1 jour	le jour de la cérémonie

Motifs de l'absence	Durée	Moment
Décès • de l'époux ou de l'épouse ; • d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse ; • du (beau) père, de la (belle) mère, du second mari de la mère, de la seconde épouse du père	3 jours	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
Décès d'un (beau) frère, une (belle) sœur, le grand-père, la grand-mère, un petit-enfant, un beau-fils ou une belle-fille, un arrière-petit-enfant ou un arrière-grand parent • habitant chez le travailleur • n'habitant pas chez le travailleur	2 jours 1 jour	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles le jour des funérailles
Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse	1 jour	à choisir dans • la semaine où se situe l'événement • ou la semaine suivante
Exercice de la fonction d'assesseur lors des élections parlementaires, provinciales, ou communales • dans un bureau de vote • dans un bureau principal de dépouillement	le temps nécessaire le temps nécessaire avec maximum de cinq jours	
Exercice de la fonction d'assesseur dans un bureau principal lors de l'élection du Parlement européen	le temps nécessaire avec maximum de cinq jours	

D'autres circonstances de petit chômage peuvent parfois être ajoutées au niveau de l'entreprise, ou, pour certains événements, davantage de jours d'absences peuvent être accordés.

Autres remarques :

- Une cohabitation légale, enregistrée auprès de la commune, est assimilée au mariage pour l'application des dispositions en matière de petit chômage. Pour obtenir un petit chômage, vous devez soumettre l'attestation communale de l'enregistrement.

- Cohabitation légale : trois jours ouvrables consécutifs (le samedi ou tout autre jour habituel 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.
- En cas de mariage des partenaires dans un délai de 10 ans à compter de la déclaration de la cohabitation légale, ces jours seront déduits des jours de congé court avant le mariage. En cas de nouvelle cohabitation légale, le droit à ces 3 jours ouvrables consécutifs d'absence rémunérée n'est accordé qu'après l'écoulement de 10 ans depuis le précédent événement de cohabitation légale.
- Les ménages cohabitants (« de fait ») ne sont pas assimilés au mariage, avec la conséquence que l'ouvrier cohabitant « de fait » n'aura pas droit au petit chômage dans le cas où son partenaire ou sa « belle-famille » de fait, sont concernés.
- L'enfant adopté ou l'enfant naturel reconnu est assimilé à l'enfant légal.

Les travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont également le droit de s'absenter du travail en maintenant leur salaire normal durant les journées ou périodes coïncidant avec les jours ou périodes où ils auraient normalement travaillé. Les jours de petit chômage ne sont pas adaptés en proportion des prestations du travailleur à temps partiel. Par exemple, à l'occasion du mariage du travailleur à temps partiel, celui-ci pourra épuiser les 2 jours de petit chômage complets (dans l'hypothèse où il aurait normalement travaillé ces jours-là).

Congé de paternité et congé d'adoption

Naissance d'un enfant de l'ouvrier

Chaque ouvrier a le droit de s'absenter 10 jours de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Les 10 jours d'absence sont à choisir dans les 30 jours à partir du jour de l'accouchement. Ces jours peuvent être pris en plusieurs fois.

Pour les 3 premiers jours d'absence, l'ouvrier a droit à son salaire normal (payé par l'employeur). Pour les 7 jours suivants, l'ouvrier peut prétendre à des indemnités, à charge du régime de l'assurance maladie et invalidité

Adoption d'un enfant

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit à un congé d'adoption.

Si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans, le travailleur a droit à max. 6 semaines. Pour un enfant entre 3 et 8 ans, il a droit à max. 4 semaines. Le congé d'adoption doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Pour les 3 premiers jours d'absence, le travailleur a droit à son salaire normal (payé par l'employeur). Pour les jours suivants, on peut prétendre à des indemnités, à charge du régime de l'assurance maladie et invalidité.

Congé parental sans solde

Les ouvriers qui ont une ancienneté d'un an dans l'entreprise (12 mois dans le courant des 15 mois qui précèdent l'avertissement) peuvent prendre un congé parental « sans solde » de 3 mois (sauf si un avantage équivalent existe dans l'entreprise) :

- À l'occasion d'une naissance : jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans maximum ;
- À l'occasion d'une adoption : pendant les 4 ans suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers comme membre du ménage (l'enfant ne peut pas avoir dépassé l'âge de 8 ans).

En principe, il est question d'une suspension complète du contrat de travail, mais il peut également être convenu par le travailleur et l'employeur que le congé parental soit pris sous forme de diminution de travail, et ceci, même pour les travailleurs à temps partiel. C'est aussi l'avantage que le congé parental sans solde représente par rapport au congé parental pris dans le cadre d'une interruption de carrière, où la diminution de travail n'est pas possible pour les travailleurs à temps partiel. De plus, le congé parental sans solde permet une répartition plus libre du congé que si celui-ci est pris dans le cadre d'une interruption de carrière.

Les ouvriers qui exercent leur droit de congé parental (sans solde) bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement et ont le droit de retrouver leur fonction initiale.

Attention ! Lorsque l'on prend un congé parental sans solde, on ne peut pas prendre encore un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière (ou vice versa) pour le même enfant.

Congé pour raisons impérieuses

Vous avez un droit limité au congé sans solde pour une intervention urgente ou impérieuse en cas de problème social ou familial. Cet événement ne peut être prévu et doit être indépendant du travail. A la demande de votre employeur, vous devez prouver cette raison impérieuse.

Vous ne pouvez être absent(e) que pendant le temps, effectivement nécessaire, pour résoudre le problème en question. Vous devez avertir préalablement votre employeur de cette absence. Si ceci n'est pas possible, vous devez le faire le plus rapidement possible. La durée de ces absences ne peut en aucun cas dépasser les 10 jours de travail par année calendrier. Pour les ouvriers à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée en proportion de leurs prestations.

Exemples de « raisons impérieuses » :

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne cohabitant avec l'ouvrier ;
- maladie, accident ou hospitalisation d'un parent ou allié au 1^{er} degré ne cohabitant pas avec l'ouvrier ;
- dégâts matériels importants aux biens du travailleur ;
- appel à comparaître à une audience du tribunal lorsque vous êtes vous-même partie au procès.

En accord mutuel avec l'ouvrier concerné, l'employeur peut également considérer d'autres circonstances comme « raisons impérieuses ».

Congé d'ancienneté

Pour les entreprises où la durée du travail moyenne sur base annuelle est de 38 heures par semaine, et sauf s'il existe des régimes plus favorables en la matière, 1 jour de congé d'ancienneté sera octroyé à partir du 1^{er} janvier 2024 aux ouvriers qui ont au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. À partir de 20 ans d'ancienneté, un deuxième jour sera octroyé, ce qui représente donc 2 jours par année calendrier. Enfin, après 30 ans d'ancienneté, un troisième jour.

Dans ces mêmes entreprises, un jour lié à l'âge est introduit pour les travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent prétendre qu'à 2 jours d'ancienneté ou moins, sans pour autant que le nombre total de jours liés à l'âge ou d'ancienneté n'excède 3.

Congé annuel (légal)

Le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit est calculé sur base du nombre de jours prestés (ou de jours d'inactivité assimilés) pendant l'année calendrier précédente. Le calcul du nombre de jours de congé (dans un régime de 5 jours par semaine), se fait selon la formule :

$$A \times 5/R \times Q/S$$

où :

A = le total du nombre de jours travaillés (ou assimilés)

R = la moyenne du nombre de jours où vous travaillez par semaine

Q = la moyenne du nombre d'heures où vous travaillez par semaine

S = la moyenne du nombre d'heures où vous devriez travailler si vous étiez occupé(e) à temps plein

Vous êtes tenu d'épuiser effectivement les vacances légales auxquelles vous avez droit dans l'année qui suit l'année de l'occupation donnant droit aux vacances. La date des vacances peut soit être fixée dans l'entreprise de manière collective, soit moyennant un accord individuel entre l'employeur et l'ouvrier.

En cas de prestations à temps partiel la durée de vos congés est adaptée aux prestations.

Jours fériés légaux

Vous avez droit à 10 jours fériés payés, à savoir :

- le 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- le 1^{er} mai
- l'Ascension
- lundi de Pentecôte
- le 21 juillet
- Assomption
- Toussaint
- le 11 novembre
- le jour de Noël

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, ce jour férié sera remplacé par un jour habituel d'activité. Ce jour aura alors les caractéristiques d'un jour férié.

On peut vous mettre au travail un jour férié uniquement dans les situations où le travail de dimanche est autorisé. Un ouvrier qui travaille un jour férié a droit à un repos compensatoire payé (un jour entier si le travail a dépassé les 4 heures ; au moins une demi-journée si le travail a été de moins de 4 heures).

Vous avez droit à un salaire pour tout jour férié ou jour de remplacement où vous n'avez pas été occupé, de même que pour tout jour de repos compensatoire, sauf si vous avez été absent sans justification le jour habituel d'activité qui précède ou suit un jour férié.

Lorsqu'on travaille pendant un jour férié, vous avez droit à un double salaire et un jour de congé payé compensatoire est accordé.

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Les ouvriers qui sont licenciés peuvent, à condition d'avoir un certain âge et une certaine ancienneté, bénéficier jusqu'à l'âge de la pension, d'une indemnité complémentaire (indemnité de prépension) en plus de leur allocation de chômage.

Attention : les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle et les modalités d'octroi seront modifiées au cours des années à venir.

Pour 2023 – 2024, les régimes suivants sont d'application

Description	Conditions d'âge et de carrière	Durée de la CCT
Longue carrière	60 ans Carrière de 40 ans minimum	jusqu'au 31.12.2024
Métier lourd	60 ans Carrière de 35 ans minimum	jusqu'au 30.06.2025
Métier lourd/équipes/nuits	60 ans Carrière de 33 ans dont 20 ans en équipes de nuit	jusqu'au 31.12.2024
Problèmes médicaux	58 ans Carrière de 35 ans minimum	jusqu'au 31.12.2024
CCT 17 CNT	60 ans	jusqu'au 30.06.2025

La possibilité d'obtenir une libération de disponibilité demeure (CCT 2023 – 2024 Industrie chimique).

Essencia s'est engagée à prolonger automatiquement les régimes RCC légaux pour la durée maximale dès qu'ils auront été confirmés au niveau interprofessionnel. En conséquence, cette question ne dépendra plus des négociations dans le secteur. Il sera ainsi plus facile de planifier votre fin de carrière.

La pension complémentaire dans la chimie

Dans de nombreuses (grandes) entreprises du secteur, les travailleurs bénéficient déjà d'une pension complémentaire (assurance groupe ou 2e pilier). Il y a quelques années, il a été décidé que tous les travailleurs du secteur pourraient bénéficier de ce système. Les entreprises qui prévoyaient déjà une pension complémentaire pour leurs travailleurs pouvaient alors la maintenir, pour autant que les conditions de leur système soient au moins équivalentes à celles du système sectoriel. Dans ce cas, on parle alors de «opting out».

À présent, tous les travailleurs du secteur bénéficient d'une pension complémentaire, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise.

Si vous êtes bénéficiaire du système sectoriel et que vous désirez des informations ou si vous avez des questions sur votre situation vous pouvez consulter le site internet ci-dessous : www.f2pc.be/fr/travailleur.html

Naturellement, vous pouvez aussi vous adresser directement à l'un de nos collaborateurs CGSLB.

Surveillance médicale prolongée

Comme mentionné dans l'introduction, travailler dans un environnement sain était une priorité lors des négociations. Ainsi, un travailleur qui doit manipuler des agents dangereux ou évoluer dans un environnement à risque continuera à être suivi médicalement pendant cinq ans après avoir quitté l'entreprise.

Cette surveillance est totalement libre d'obligations pour l'ex-employé. Vous avez ensuite le droit de prendre un rendez-vous annuel avec le service de santé au travail :

- En cas de RCC : pendant toute la période de votre RCC et jusqu'à 5 ans après la pension ;
- En cas de pension : jusqu'à 5 ans après la pension ;
- En cas de licenciement : jusqu'à 5 ans après le licenciement, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

Le travailleur doit en être informé lors de l'entretien de sortie en fin de carrière. Les coûts sont supportés par l'employeur. Le service de médecine du travail envoie les résultats au médecin généraliste de l'ex-travailleur (avec son accord) afin qu'ils soient inclus dans son dossier médical global.

Si vous changez de fonction au sein de l'entreprise, que vous étiez soumis à la surveillance médicale prolongée, mais que ce n'est plus le cas dans votre nouvelle fonction, la surveillance médicale peut être poursuivie pendant un maximum de 5 ans avec votre accord.

Ce règlement s'applique aux travailleurs qui ont au moins 5 ans d'ancienneté chez l'employeur et qui quittent l'entreprise à partir du 1/1/22 ou qui sont transférés à un poste où la surveillance médicale prolongée n'est pas obligatoire.

Délais de préavis

Les délais de préavis pour les ouvriers et les employés ont été fortement modifiés, et sont le résultat de l'accord historique prévoyant une harmonisation des délais de préavis à partir du 1er janvier 2014 et la suppression du jour de carence.

Pour les travailleurs engagés dans le secteur à partir du 1er janvier 2014, on applique le nouveau système en matière de délais de préavis. Pour les travailleurs qui étaient déjà en service avant cette date, les droits acquis jusqu'au 31.12.2013 sont «verrouillés». Pour ces derniers, il s'agit des droits qu'ils ont acquis sur la base de l'AR en vigueur à l'époque ou d'autres conditions plus favorables, reprises dans une CCT d'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2014, le tableau ci-dessous est d'application :

Ancienn.	Préavis	Ancienn.	Préavis	Ancienn.	Préavis	Ancienn.	Préavis
0 – 3 m	2 sem	7 ans	24 sem	20 ans	62 sem	33 ans	75 sem
0 – 6 m	4 sem	8 ans	27 sem	21 a (+1s/a)	63 sem	34 ans	76 sem
6 – 9 m	6 sem	9 ans	30 sem	22 ans	64 sem	35 ans	77 sem
9 – 12 m	7 sem	10 ans	33 sem	23 ans	65 sem	36 ans	78 sem
12 – 15 m	8 sem	11 ans	36 sem	24 ans	66 sem	37 ans	79 sem
15 – 18 m	9 sem	12 ans	39 sem	25 ans	67 sem	38 ans	80 sem
18 – 21 m	10 sem	13 ans	42 sem	26 ans	68 sem	39 ans	81 sem
21 – 24 m	11 sem	14 ans	45 sem	27 ans	69 sem	40 ans	82 sem
-2 ans	12 sem	15 ans	48 sem	28 ans	70 sem	41 ans	83 sem
3 ans	13 sem	16 ans	51 sem	29 ans	71 sem	42 ans	84 sem
4 a (+3s/a)	15 sem	17 ans	54 sem	30 ans	72 sem	43 ans	85 sem
5 ans	18 sem	18 ans	57 sem	31 ans	73 sem	44 ans	86 sem
6 ans	21 sem	19 ans	60 sem	32 ans	74 sem	45 ans	87 sem

Si vous étiez déjà occupé dans la chimie avant le 1er janvier 2014, il faut tenir compte des 2 systèmes pour le calcul du préavis. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter nos services pour obtenir plus de précisions sur votre situation.

Remarque : En ce qui concerne les délais de préavis plus courts avant d'application dans le cadre de la prépension – maintenant RCC – le texte de loi n'est pas clair. Néanmoins, selon les précisions de la ministre de l'Emploi, il semblerait que les délais de préavis plus courts soient toujours d'application.

Délégation syndicale

Dans cette partie, par « entreprise » on entend l'unité technique d'exploitation (UTE).

Création, composition et statut

Dans l'industrie chimique, une délégation syndicale (DS) peut être instaurée à la demande des organisations syndicales.

La DS est composée de délégués effectifs, avec éventuellement pour chacun d'entre eux, un suppléant. La délégation syndicale est constituée par désignation ou par élection.

Les syndicats se mettent d'accord entre eux sur la répartition des mandats (période électorale). Les statistiques des dernières primes syndicales payées, publiées par le Fonds de garantie de l'industrie chimique, constitueront le fil conducteur de ces discussions. Traditions et habitudes de la région mises à part, les résultats des élections sociales n'entrent PAS en ligne de compte pour la répartition des mandats entre syndicats. La DS reste l'organe de concertation par excellence réservée aux travailleurs syndiqués, affiliés à l'un des trois syndicats représentés.

Nombre d'ouvriers dans l'entreprise	Nombre max. (habituels) de délégués	Nombre d'ouvriers dans l'entreprise	Nombre max. (habituels) de délégués
30 tot 50	2	1500 – 1999	9
51 – 99	3	2000 – 2499	10
100 – 249	4	2500 – 3499	11
250 – 499	5	3500 – 4499	12
500 – 749	6	4500 – 5499	13
750 – 999	7	5500 – 6499	14
1000 – 1499	8	6500 et plus	15

Dans les entreprises comptant au moins 30 jeunes de moins de 19 ans, il est possible d'instaurer un mandat supplémentaire, compétent pour les problèmes qui concernent cette catégorie d'ouvriers. Dans les entreprises avec 15 délégués, le délégué des jeunes est compris dans ce nombre.

Pour pouvoir entrer en ligne de compte comme délégué syndical, il faut, au moment de la désignation ou de l'élection, répondre aux conditions suivantes :

- être en règle avec la législation en matière d'emploi ;
- avoir au moins 21 ans (19 pour les délégués des jeunes, avec un maximum de 25 ans) ;
- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être affilié(e) au syndicat qui propose la candidature ;
- ne pas se trouver en situation de préavis.

Si l'employeur veut s'opposer à la désignation ou à la candidature d'un délégué, il doit le faire (de manière motivée) dans les 8 jours ouvrables après réception de la demande. Si les parties ne se mettent pas d'accord, une tentative de conciliation au sein de la commission paritaire sera engagée. Si une conciliation s'avère impossible, le litige pourra être soumis au tribunal du travail.

Les délégués sont désignés ou élus pour la période entre 2 élections sociales (en principe 4 ans), mais les mandats sont prolongés tacitement, chaque fois pour une nouvelle période.

Le mandat se termine :

- lorsqu'il arrive à échéance ;
- en cas de démission comme délégué syndical ;
- en cas de révocation par le syndicat qui a désigné/proposé le délégué ;
- en cas de départ de l'unité technique d'exploitation ;
- quand le délégué passe du statut d'ouvrier au statut d'employé ;
- en raison de comportements incompatibles avec l'exercice du mandat ;
- lorsque le délégué atteint l'âge normal de la pension.

Les membres de la délégation syndicale (effectifs et suppléants) bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Les délégués syndicaux ne peuvent pas être licenciés pour des raisons propres à l'exercice de leur mandat. Si l'employeur veut quand même licencier la personne, il doit respecter des procédures spécifiques en la matière. S'il ne le fait pas, l'employeur devra (sous certaines conditions) payer une indemnité forfaitaire égale à deux ans de salaire brut.

Compétence et exercice du mandat

Les membres de la délégation syndicale ont toute une série de compétences ayant trait aux relations du travail, aux négociations en vue de conclure des CCT d'entreprise, à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, aux CCT, au règlement de travail et aux contrats de travail individuels, à l'information et à la consultation du personnel ouvrier ...

Les délégués ont le droit d'être entendus en cas de (menace de) litiges individuels/collectifs et, dans certains cas, l'employeur a une obligation d'information préalable vis-à-vis de la délégation syndicale. À défaut d'un Conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra exercer certains droits, tâches ou missions qui appartiennent normalement à ce Conseil. De même, à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale reprendra les missions incombant normalement à cet organe.

Les délégués disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel de leurs missions syndicales.

Les délégués peuvent, en vue d'exercer des missions syndicales extérieures, être libérés un certain nombre de jours par leur syndicat (Nombre total de jours pour l'ensemble des délégués = 1,5 jour par an, par délégué syndical effectif et par délégué syndical suppléant).

Remarque

Depuis 2013, une délégation syndicale peut être instaurée dans les entreprises qui emploient au **minimum 25 à 29 ouvriers maximum**.

Cette CCT est l'une de premières étapes en direction de la représentation syndicale dans les PME. Le cas échéant, dans cette catégorie, la délégation se compose au maximum de 2 délégués, sans suppléant. Dans ces entreprises, une délégation syndicale peut être instaurée uniquement si 50 % des ouvriers + 1 en feront la demande par voie écrite, par envoi recommandé au président de la commission paritaire 116. En pratique, les syndicats doivent recueillir suffisamment de signatures pour engager la procédure. Les noms des travailleurs repris sur la liste NE doivent PAS être communiqués à l'employeur! Le président de la commission paritaire contrôle si toutes les signatures apparaissent effectivement sur la liste du personnel de l'entreprise et confirme, ensuite, si le critère du 50 % + 1 est respecté ou pas.

En vertu de l'Accord sectoriel de l'industrie de la chimie 2023–2024, **les cadres** peuvent, en cas de problème individuel, se faire assister par un délégué cadre effectif ou suppléant au CE et/ou au CPPT. Auparavant, il s'agissait là d'une recommandation, désormais rendue contraignante par le biais d'une CCT.

Formation syndicale

La CGSLB organise chaque année des cycles de formation syndicale relatifs aux questions économiques et sociales. Ces formations ont pour objectif de permettre aux représentants des ouvriers d'exercer leur mission au sein de l'entreprise dans l'intérêt de toutes les parties et de stimuler le dialogue entre l'employeur et les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise.

Les délégués effectifs et suppléants du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale peuvent, en principe, s'absenter de leur travail pour suivre des formations syndicales. C'est pourquoi une procédure doit être suivie afin de ne pas entraver l'organisation du travail.

Les organisations syndicales avertissent les employeurs 4 semaines à l'avance et par écrit de l'absence de leurs membres. Si l'employeur estime que la participation à la formation n'est pas possible pour des raisons organisationnelles, il doit en avertir l'organisation syndicale concernée.

Dans les entreprises où les organes mentionnés ci-dessus n'existent pas, les ouvriers qui sont considérés comme « délégués » par les syndicats pourront participer à la formation syndicale pour un maximum de 2 par an et par entreprise.

Aperçu de la réglementation concernant la formation syndicale et les missions syndicales externes

Ouvriers

Formation syndicale	Mission syndicale externe	Congrès	Comités nationaux
Source du droit : CCT 16.09.2015 sur la formation syndicale	Source du droit : CCT 12.02.2008 sur le statut de la délégation syndicale	Pas de disposition spécifique	Pas de disposition spécifique
Le nombre de jours à prendre est indéfini	Un pool est constitué sur de 1,5 jour par délégué syndical effective et par suppléant	À étudier au cas par cas, et, éventuellement, faire relever d'une mission syndicale externe	À étudier au cas par cas, et, éventuellement, faire relever d'une mission syndicale externe
Pour chaque représentant des travailleurs effectif et suppléant au CE, CPPT et en DS	À prendre uniquement par les délégués effectifs ou suppléants		
Non-rémunéré, ce jour est indemnisé par les organisations syndicales (Fonds social)	Non-rémunéré, à l'exception de 2 jours par an par mandat effectif **		

Employés

(Compte tenu de la situation et du contexte historique, cela peut être différent pour les employés de l'industrie chimique, nous vous offrons un bref aperçu pour les employés)

Formation syndicale	Mission syndicale externe	Congrès	Comités nationaux
Source du droit: CCT du 20.10.2015 sur la formation syndicale employés	Source du droit: CCT du 04.05.1999 sur le statut de la délégation syndicale	Source du droit: CCT du 20.10.2015 sur la formation syndicale	Source du droit: CCT du 20.10.2015 sur la formation syndicale
Max. 12 jours par 2 ans (6 × 2 jours ou 4 × 3 jours par participant) *	Une équipe sera constituée sur base de 2 jours par an par délégué syndical effectif	Maximum 1 jour par an	Maximum 4 jours par an
Pour chaque représentant syndical suppléant et effectif au CE, au CPPT et dans la DS	À prendre uniquement par les délégués syndicaux effectifs ou suppléants	Maximum 1 délégué par UTE et par organisation syndicale	Chaque membre des comités nationaux
Rémunéré par l'employeur	Rémunéré	Rémunéré	Rémunéré
Applicables uniquement aux employés barémisés ***	Applicables uniquement aux employés barémisés	Applicables uniquement aux employés barémisés	Applicables uniquement aux employés barémisés ***

* Ces 2 périodes annuelles coïncident avec celles des accords sectoriels, ce qui signifie que pour vérifier si le maximum de 12 jours par travailleur concerné a été atteint, on considère les années-calendriers 2015 – 2016, 2017 – 2018 ... Motifs: cette flexibilité sur 2 ans a été introduite par l'accord sectoriel et a été logiquement couplée à cette période de 2 ans.

** Le nombre total de jours rémunérés pour tous les délégués effectifs syndicaux est fixé au niveau d'entreprise. En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales aucune règle spécifique n'est d'application. Il est donc conseillé de définir la répartition de ces jours rémunérés au niveau de l'entreprise dont la représentativité peut être considérée comme critère.

*** Pour les membres cadres ou les employés non barémisés une recommandation sectorielle a été formulée en 2011 dans laquelle Essenscia recommande aux entreprises d'autoriser au x membres cadre qui exercent un mandat en tant que membre effectif ou suppléant au CET et/ ou au CPPT en vue de leur formation, maximum 6 jour par année calendrier afin de prendre part à une formation syndicale. Pour assister aux Comités nationaux, il a été discuté, pour la totalité du secteur de la chimie que les organisations syndicales désignent 20 membres cadres par an qui peuvent prendre part pour 4 jours/an aux réunions des Comités nationaux instaurée par les organisations signataires.

