

CGSLB

chimie



www.cgslb.be

D/1831/2009/16/2000

E.R. : Jan Vercaemst, Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles

Contenu

Avant-propos	7
Conditions de travail et de salaire	9
Salaires sectoriels minimums	9
Primes d'équipes	9
Prime de fin d'année	10
Paiement.....	10
Conditions.....	10
Montant de la prime de fin d'année.....	11
Dérogations.....	11
Prime de fin d'année en cas de décès.....	12
Assimilations avec les prestations effectives de travail.....	12
Prime syndicale (avantage social)	13
Conditions.....	13
Montant de la prime syndicale.....	14
Paiement.....	14
Frais de transport	14
Montant de l'intervention de l'employeur.....	15
Présenter une attestation.....	16
Durée du travail	17
La notion de durée de travail.....	17
Les notions "heures supplémentaires" et "sursalaire".....	17
Limites normales de la durée du travail.....	18
Repos dominical	27
Repos compensatoire suite au travail de dimanche.....	27
Le salaire.....	28
Travail en équipes et travail des dimanches et jours fériés.....	28
Travail de nuit	29

Sécurité d'existence	29
Chômage partiel : allocation de chômage complémentaire	29
Licenciement pour des motifs économiques ou techniques ou de nature structurelle	30
Pension complémentaire sectorielle – groupe de travail paritaire	32
Emploi & formation	32
Emploi – Accords sectoriels en matière d'emploi et stabilité d'emploi	32
Formation – Fonds de Formation	32
Rapprochement du statut ouvriers-employés – jours de carence	33
Crédit-temps	33
Interruption de carrière : congés thématiques	36
Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental	36
Petit chômage	38
Congé de paternité et congé d'adoption	41
Naissance d'un enfant de l'ouvrier	41
Adoption d'un enfant	41
Congé parental sans solde	42
Congé pour des raisons impérieuses	43
Congé d'ancienneté	44
Congé annuel (légal)	44
Jours fériés légaux	46
Prépension	47
Prépension conventionnelle à temps plein à partir de 58 ans	48
Prépension conventionnelle à temps plein à partir de 56 ans	48
Prépension conventionnelle à mi-temps	49
Délais de préavis	51

Délégation syndicale	53
Création, composition et statut.....	53
Compétence et exercice du mandat.....	55
Formation syndicale	56
Notes	60

Siège Social CGSLB – Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles
tél. 02 558 51 56 – fax 02 558 51 51

Afin de permettre une lecture plus facile, la rédaction a voulu éviter des constructions comme par exemple ouvrier(ière) ou ouvriers(ières).

Si dans le texte qui suit il est question “d’ouvriers”, il est évident que cela concerne aussi bien les ouvrières que les ouvriers.

Avant-propos

Cher(e) affilié(e),

Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions (sectorielles) de salaire et de travail pour le personnel ouvrier occupé dans l'industrie de la chimie, avec une attention particulière pour l'accord national 2009–2010.

Les dispositions reprises dans cette brochure constituent les minimums. Il est évident que de meilleures conditions de travail et de salaire sont toujours possibles dans l'entreprise.

Pour des questions précises à propos de l'application correcte de vos conditions de travail et de salaire, vous pouvez bien entendu prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical ou un secrétariat CGSLB qui se trouve près de chez vous. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir des informations qui n'auraient pas été traitées dans le cadre, forcément limité, de cette publication.

Vous trouverez une liste avec les coordonnées utiles dans cette brochure.

Erik Decoo
Responsable sectoriel national

Jan Vercamst
Président national

Conditions de travail et de salaire

Salaires sectoriels minimums

Au 1er avril 2009, le salaire horaire minimum national à partir de 12 mois d'ancienneté est de 9,6710 euros dans un régime de 40 heures par semaine. Le salaire horaire minimum de départ (moins de 12 mois d'ancienneté) est de 9,5795 euros.

Au sein de l'entreprise, des salaires horaires plus favorables peuvent être d'application.

La programmation salariale pour 2009–2010 prévoit qu'au 01.01.2010 les salaires horaires minimums de départ et les salaires horaires minimums seront augmentés de 0,07 euros.

Le salaire des ouvriers doit en principe, être payé à une date fixe, au moins deux fois par mois avec un intervalle de 16 jours maximum. Dans l'industrie chimique, une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail de l'entreprise concernée peut prévoir que le paiement du salaire se fera une fois par mois.

Vous pouvez toujours prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical ou votre secrétariat CGSLB pour plus de renseignements.

Primes d'équipes

Les montants des primes d'équipes minimums au 1er avril 2009 sont (dans un régime de 40 heures par semaine) :

- Equipe du matin et de l'après-midi : 0,5785 euros
- Equipe de nuit : 1,9430 euros

Les primes d'équipes sont liées à l'évolution des salaires (indexation).
Les régimes plus avantageux existant au sein de l'entre-prise, restent bien entendu maintenus.



Prime de fin d'année

Paiement

La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année à laquelle elle se rapporte.

Conditions

Pour avoir droit à la prime de fin d'année, vous devez :

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

Remarque : Lorsque l'entrée en service a lieu avant le 16 du mois, ce mois sera considéré comme un mois d'ancienneté complet; il en est de même lorsque la fin du contrat tombe après le 15 du mois.

- être lié à l'entreprise par un contrat de travail au moment du paiement. Pour le personnel ouvrier avec un contrat de durée déterminée, cette dernière condition d'octroi n'est plus d'application. Le personnel ouvrier devra bien entendu satisfaire aux autres conditions d'octroi.

Plusieurs contrats de travail de durée déterminée, exécutés pendant une même année, sont pris en considération pour le calcul éventuel de la prime de fin d'année au pro rata.

Montant de la prime de fin d'année

Lorsque les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, vous avez droit à une prime de fin d'année à raison d'1/12 du montant de base par mois de prestations effectives durant l'année de service en question, à partir du 1er janvier et jusqu'au 31 décembre.

Le montant de base de la prime de fin d'année est d'au moins 173,33 fois le salaire horaire de base en vigueur au 1er décembre de l'année en question (dans un régime de 40 heures par semaine).

Lorsque les salaires ont été adaptés sur la base d'une durée du travail hebdomadaire de moins de 40 heures, le coefficient mentionné ci-dessus (173,33) sera diminué proportionnellement.

Dans les entreprises qui octroient une réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos compensatoires payés, la prime de fin d'année restera bien entendu égale à 173,33 fois le salaire horaire de base.

Dérogations

Lorsque le contrat de travail se termine pendant l'année de service consi-

dérée (aussi pour force majeure ou pension), une prime “proportionnelle” pourra être obtenue (en fonction du nombre de mois de prestations réelles durant cette année de service). Une condition supplémentaire est cependant alors d’avoir atteint une ancienneté de 3 mois dans l’entreprise au moment de la fin du délai de préavis légal.

Aucune prime de fin d’année n’est due (même pas partiellement) pour l’ouvrier qui :

- a donné son préavis lui-même, sauf si cette personne a au moins une année d’ancienneté dans l’entreprise au moment de la fin du contrat de travail;
- a été licencié(e) par l’employeur pour motif grave.

Prime de fin d’année en cas de décès

Les ayants-droit d’un ouvrier décédé dans le courant de l’année de service, bénéficient de la prime sous les mêmes conditions que celles qui sont d’application en cas de fin du contrat de travail pendant l’année de service en question (voir ci-dessus).

Les “ayants-droit” sont :

- l’époux/épouse survivant(e);
- à défaut : les enfants du défunt/de la défunte;
- à défaut : les parents du défunt/de la défunte.

Assimilations avec les prestations effectives de travail

Lorsque vous avez été absent durant l’année de service pour les raisons mentionnées ci-dessous, ces absences seront assimilées au travail effectif; cela signifie que ces périodes seront comptabilisées pour le calcul de la prime de fin d’année :

- les absences dues à une maladie professionnelle, un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail (12 mois maximum);
- les absences pour maladie ou congé de maternité (6 mois maximum);
- les jours de vacances légaux, les jours fériés légaux, le petit chômage, congé pour des raisons impérieuses, congé éducation/promotion sociale, les jours de congé syndicaux et les jours de chômage partiel (55 jours maximum).

Prime syndicale (avantage social)

Conditions

Pour avoir droit à une prime syndicale (complète), vous devez au cours de l'exercice social, qui débute le 1er janvier jusqu'au 31 décembre :

- être membre de la CGSLB ou d'une autre organisation syndicale représentative;
- et être lié par un contrat de travail à une entreprise de l'industrie chimique (CP 116)

et cela depuis au moins 12 mois.

Lorsque les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, mais depuis moins de 12 mois, une prime syndicale partielle pourra être octroyée à raison d'1/12ème pour chaque mois (ou partie de mois) où ces personnes répondent aux conditions.

Les pensionnés, ayant-droit durant l'exercice social, ainsi que l'époux/l'épouse d'un ayant-droit décédé au cours de l'année de service en question, recevront la prime syndicale sous les mêmes conditions. Les apprentis industriels peuvent également prétendre à une prime syndicale.

Montant de la prime syndicale

Une prime syndicale complète pour les ouvriers à partir de 18 ans est égale à 125 euros en 2009. Pour la période de référence de 2010 la prime syndicale s'élève à 130 euros.

Remarque: le montant de la prime syndicale complète comprend un forfait de 25 euros, appelé "indemnité individuelle pour formation syndicale" (prime syndicale de formation). Cette partie forfaitaire de la prime syndicale est payée dans le courant du mois d'octobre de chaque année.

Dans les cas où seule une prime partielle est due, vous avez néanmoins droit à ce forfait de 25 euros. Le solde du montant de la prime sera calculé proportionnellement.

Paiement

Pour obtenir le paiement de votre prime syndicale, vous devez présenter une attestation à votre secrétariat CGSLB. Chaque année, votre employeur reçoit, au 1er décembre au plus tard, les attestations d'emploi nécessaires du Fonds social. Au plus tard, le 15 janvier de l'année qui suit l'exercice social en question, votre employeur doit vous fournir une attestation dûment remplie en double exemplaire.

Remarque: Si dans une entreprise, la paix sociale n'est pas respectée, l'attribution de la prime syndicale peut être suspendue, voire même supprimée (dans le cadre d'une procédure de sanction de ce qu'on appelle une "grève sauvage").

Frais de transport

L'employeur paie une participation aux frais de transport des ouvriers quel que soit le moyen de transport utilisé. La participation est payée au moins une fois par mois et dépend du moyen de transport utilisé.

L'employeur n'est pas obligé de contribuer aux frais de transport s'il organise et finance lui-même le transport de ses ouvriers.

Montant de l'intervention de l'employeur

– *Transport en commun public par train (SNCB) :*

L'employeur doit payer la contribution quelle que soit la distance parcourue.

La participation de l'employeur dans le prix d'une carte-train (abonnement social) est égale à la participation légalement fixée. L'intervention patronale s'élève en moyenne à 70 % du prix de l'abonnement social et est calculée sur la base du nombre de kilomètres parcourus (les montants actuels peuvent être obtenus sur demande via votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical, votre secrétariat CGSLB ou encore, auprès de la SNCB elle-même).

– *Transports publics autres que le chemin de fer :*

L'employeur doit intervenir dans le prix des abonnements pour les déplacements à partir de 5 km (à compter à partir de l'arrêt de départ).

Le prix du transport est proportionnel à la distance :

Intervention de l'employeur est identique à celle prévue pour un abonnement social.

Le prix du transport est fixe :

Intervention de l'employeur = forfaitaire, à hauteur de 60 % du prix réellement payé par l'ouvrier avec un seuil maximum égal à l'intervention de l'employeur prévue dans le prix d'un abonnement social.

– *Transport en commun public combiné :*

L'intervention de l'employeur pour la totalité de la distance est égale à la somme des interventions de l'employeur dues pour chaque moyen de transport en commun distinct utilisé.

Lorsqu'un seul titre de transport est fourni pour la totalité de la distance parcourue (sans subdivision par moyen de transport en commun public) :
l'intervention de l'employeur est identique à celle prévue pour un abonnement social.



- *Transport privé :*
La part de l'employeur est égale à l'intervention comme dans le prix d'un abonnement social. Aucune participation n'est due par l'employeur lorsque la distance parcourue est de moins de 5 km.

Présenter une attestation

Pour avoir droit à la participation de l'employeur, vous devez fournir une ou plusieurs des attestations suivantes :

- *Transport en commun public par train (SNCB) :*
Certificat spécial de la SNCB pour la carte de train.

- *Transports publics, excepté chemin de fer* :
Un document officiel mentionnant l'usage régulier et la distance parcourue (qui doit être d'au moins 5 km).
- *Autre moyen de transport (pas de transport en commun public)* :
Une déclaration, signée par l'ouvrier, prouvant l'usage régulier du moyen de transport en question sur une distance d'au moins 5 km.

Durée du travail

La notion de durée de travail

Par "durée du travail" on entend le temps pendant lequel on est à la disposition de l'employeur. En d'autres termes, le temps pendant lequel on doit répondre à toute demande de l'employeur. Le temps de repos, ainsi que le temps nécessaire pour se déplacer de son domicile jusqu'à son lieu de travail et vice versa ne sont, en principe, pas considérés comme durée du travail.

Remarque : pour les ouvriers de l'industrie chimique occupés à des activités de transport, ce qui suit n'est pas considéré comme durée de travail :

- le temps de repos, à raison de trois fois une demi-heure par jour;
- le temps nécessaire pour un repas, à raison d'une demi-heure par jour.

Les notions "heures supplémentaires" et "sursalaire"

Par "heures supplémentaires" on entend les prestations de travail qui ont été fournies au-delà des limites normales de la durée du travail.

Le "sursalaire" est un complément de salaire auquel vous avez droit, dans certains cas, lorsque vous avez presté des heures supplémentaires. Cela ne signifie donc pas que chaque heure qui sera prestée au-delà de la limite normale donnera automatiquement droit à un sursalaire.

Lorsqu'un sursalaire vous est dû pour des heures supplémentaires prestées, ce complément est d'au moins 50% du salaire normal. Les heures

supplémentaires donnant droit à un sursalaire et qui ont été prestées un dimanche ou un jour férié seront “doublement” payées (donc un complément de 100%).

Le sursalaire peut être converti en repos compensatoire payé (supplémentaire) si cette possibilité est prévue par une CCT au niveau de l'entreprise.

Limites normales de la durée du travail

Limite minimum par prestation

La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 heures. On peut y déroger par CCT une d'entreprise.

Limite journalière

La durée du travail des ouvriers ne peut en principe pas dépasser 8 heures/jour.

En raison de l'interdiction du travail de nuit, on ne peut en principe travailler qu'entre 6 heures et 20 heures. Mais il existe des exceptions à cette règle (voir “travail de nuit”).

Dans les entreprises où, d'habitude, on ne travaille pas plus de 5 jours et demi par semaine, la limite journalière peut être portée à 9 heures. Ceci doit être stipulé dans le règlement de travail.

Pour les ouvriers de l'industrie chimique qui, en raison de l'éloignement du lieu de travail, doivent s'absenter de leur domicile plus de 14 heures par jour, la limite journalière peut être portée à 10 heures. Si ces ouvriers sont occupés à des travaux qui sont exécutés hors du siège de l'entreprise où ils travaillent normalement, la limite journalière peut même dans ce cas être portée à 11 heures. Cette dernière possibilité (augmentation à 11 heures)

n'est toutefois pas possible s'il s'agit de travaux de transport, de chargement ou de déchargement.

Limite hebdomadaire

La diminution de la durée du travail, instaurée il y a quelques années, a fixé la durée du travail hebdomadaire moyenne maximale à 38 heures/semaine dans l'industrie chimique, à respecter sur une année.

En ce qui concerne la diminution de la durée de travail

La diminution de la durée de travail peut s'appliquer de différentes manières :

- diminution effective des prestations de travail (par jour ou par semaine);
- octroi de jours de repos compensatoires (repos compensatoire).

La diminution de la durée de travail peut être considérée sur base annuelle. Etant donné que la diminution effective de la durée de travail ne peut pas conduire à une perte de salaire, les salaires horaires, les primes liées à ce salaire horaire, ainsi que la prime de fin d'année, doivent être adaptés en fonction de la diminution de la durée de travail (donc être augmentés).

Octroi de jours de repos compensatoires dans le cadre de la diminution de la durée de travail

Lorsque la diminution de la durée de travail est appliquée par l'octroi de jours de repos compensatoires, ces jours non prestés sont indemnisés dans l'industrie chimique sur base de la législation en vigueur pour le paiement des jours fériés (voir plus loin).

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

Durée du travail hebdomadaire	Jours de repos compensatoires à octroyer par an	Droit à 1 jour de repos compensatoire, par période de
38 ½ h	3 jours de repos compensatoire	84 jours de prestations effectives ou assimilées (*)
39 h	6 jours de repos compensatoire	42 jours de prestations effectives ou assimilées (*)
39 ½ h	9 jours de repos compensatoire	28 jours de prestations effectives ou assimilées (*)
40 h	12 jours de repos compensatoire	21 jours de prestations effectives ou assimilées (*)

(*) Sont assimilés aux prestations effectives : vacances annuelles & jours fériés légaux, petit chômage, formation syndicale, Congé Education Payé et les jours de repos compensatoires mêmes, heures supplémentaires récupérées, jours pour missions syndicales externes.

Les jours de repos compensatoires ne peuvent pas être liés aux vacances annuelles et ne peuvent pas être regroupés entre eux, sauf lorsqu'une convention d'entreprise le permet.

Les jours de repos compensatoires ne sont en principe pas transférables à l'année suivante, sauf en cas de force majeure. Dans ce cas, deux jours compensatoires peuvent être transférés. Les ouvriers disposent de deux mois pour épuiser leurs jours de repos compensatoires.

– *Si les jours de repos compensatoires sont pris collectivement :*

Les travailleurs qui n'y ont pas droit, faute de prestations suffisantes, peuvent convenir avec l'employeur de prendre un (des) jour(s) de congés légaux, le(s) jour(s) en question. Dans le cas contraire, l'employeur tentera de les occuper ce(s) jour(s)-là. Le recours au chômage doit rester la dernière solution et ne peut être utilisé que s'il n'y a pas d'autres possibilités.

- *Si les jours de repos compensatoires peuvent être pris librement :*
Celle libre disposition ne peut pas perturber l'organisation du travail.

Que deviennent les jours de repos compensatoires en cas d'incapacité de travail ?

Lorsque l'incapacité de travail commence avant le jour de repos compensatoire : vous maintenez votre droit au jour de repos compensatoire et vous pouvez alors le prendre après la reprise du travail.

Lorsque le premier jour d'incapacité de travail coïncide avec le jour où vous prenez le repos compensatoire : vous perdez votre droit à ce jour de repos compensatoire.



Temps de repos et pauses

Dans toute période de 24 heures, entre la fin et la reprise du travail, vous avez droit à au moins 11 heures de repos consécutives. Cette période de repos obligatoire vient en supplément du repos du dimanche ou du repos compensatoire octroyé suite à du travail fourni le dimanche.

Dans un certain nombre de cas, ce temps de repos peut être réduit (e.a. lorsque des travaux doivent être faits suite à un accident ou à une menace d'accident, ou en raison de travaux urgents à des machines ou à du matériel; lorsque des travaux imprévus doivent être réalisés; lors d'un changement d'équipes en cas de travail continu ou d'équipes successives...).

Remarque: Vous ne pouvez jamais être mis au travail dans deux équipes consécutives! Après toute période de 6 heures de travail ininterrompu, vous avez en principe droit à un temps de repos. Cette pause dure au moins 15 minutes. Le règlement de travail de l'entreprise contient en général des dispositions particulières plus favorables.

Dépassement des limites normales de durée du travail

Dans un certain nombre de cas prévus par le législateur, on peut déroger aux limites de durée de travail normales. Il va sans dire qu'il faut pour cela de bonnes raisons et que les dépassements ne peuvent se faire que dans les limites que le législateur a prévues.

Les dépassements de la limite normale de durée du travail sont permis pour autant que la durée du travail hebdomadaire moyenne est respectée sur une période d'un an. Le respect de cette durée du travail moyenne devra donc, le cas échéant, se faire par l'octroi de jours compensatoires (repos compensatoire).

Les limites normales de durée du travail peuvent notamment être dépassées dans les cas suivants :

- travail en équipes successives;
- travail ne pouvant pas être interrompu en raison des caractéristiques de ce travail (travail continu pour des raisons techniques);
- travaux de transport, de chargement et de déchargement;
- travail préparatoire ou supplémentaire devant être exécuté en dehors du temps de production normal (un arrêté royal décrit les travaux considérés comme tels dans l'industrie chimique);
- travail en vue de faire face à un accident qui s'est produit ou qui menace de se produire;
- travail pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail;
- travaux urgents aux machines ou au matériel;
- travaux commandés par une nécessité imprévue.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative. Les possibilités pour pouvoir déroger aux limites normales de la durée du travail sont nombreuses et chaque dérogation a ses propres conditions d'application et modalités (dépassement maximum admis, accord préalable éventuel de la délégation syndicale, obligation d'information préalable de la délégation syndicale/ inspection sociale, règles en matière de récupération (repos compensatoire) et salaire supplémentaire, ...).

Il s'agit d'une matière très complexe qu'il est difficile de reproduire sommairement d'une manière correcte.

N'hésitez donc pas à contacter votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical, ou votre secrétariat CGSLB pour plus de renseignements.

Flexibilité

Outre notamment, les possibilités de déroger dans des cas/circonstances très spécifiques aux limites de la durée du travail normale (voir ci-dessus), l'entreprise peut assouplir l'organisation du temps de travail en introduisant des horaires de travail flexibles ou par l'introduction de nouveaux régimes de travail. Il va sans dire que l'introduction d'une plus grande flexibilité dans l'entreprise n'est possible que moyennant le respect de certaines conditions impératives.

Introduire des horaires flexibles (flexibilité légale)

Dans l'industrie chimique, des "horaires flexibles" peuvent être introduits par la conclusion d'une convention collective de travail au sein de l'entreprise (convention de flexibilité) ou, s'il n'existe pas de convention collective de travail, par une modification du règlement de travail.

L'introduction d'horaires de travail flexibles dans l'entreprise permet d'augmenter ou de diminuer la limite journalière normale de 2 heures maximum (avec un maximum absolu de 9 heures/jour). La limite hebdomadaire normale peut être augmentée ou diminuée de 5 heures (jusqu'à 45 heures par semaine maximum absolu).

Outre l'horaire journalier ou hebdomadaire normal, tous les autres horaires de travail alternatifs (horaires flexibles) doivent être repris dans le règlement de travail.

L'introduction d'horaires de travail flexibles permet de compenser les périodes de pointes et de creux dans l'entreprise, sans obligation d'accorder du repos compensatoire ou du sursalaire (à condition de respecter tous les maxima légaux et la durée du travail hebdomadaire moyenne (sur une période de référence)).

Les heures prestées au-delà de l'horaire de travail flexible (horaire de base ou horaire alternatif) sont bien entendu des heures supplémentaires donnant droit au repos compensatoire et au sursalaire.

Introduction de nouveaux régimes de travail au sein de l'entreprise

L'introduction de nouveaux régimes de travail au sein de l'entreprise, permet également de déroger à certaines dispositions contraignantes de la réglementation du travail.

L'introduction de nouveaux régimes de travail permet à l'entreprise, non seulement de dépasser les limites de la durée normale du travail, mais également de déroger à l'interdiction du travail de nuit, travail du dimanche ou travail lors de jours fériés (aussi dans les cas où normalement cela ne serait pas accepté). Cela permet à l'entreprise d'instaurer par exemple des équipes de week-end (équipes de transition) et/ou équipes de nuit.

Cette forme de flexibilité ne peut être introduite que moyennant des conditions très strictes. L'introduction n'est, par exemple, possible que si une convention collective de travail en la matière est conclue dans l'entreprise. Les nouvelles réglementations de travail doivent avoir un effet positif sur l'emploi, il y a une obligation d'information préalable des travailleurs de la part de l'employeur, etc...

Les nouveaux régimes de travail, introduits en respectant la procédure particulière, peuvent prévoir une durée journalière du travail jusqu'à 12 heures maximum (avec un maximum absolu/semaine de $12 \times 7 = 84$ heures). De plus, l'obligation (sur une période de référence) de respecter la durée du travail hebdomadaire moyenne reste d'application.

Important à savoir: vous ne pouvez être inséré dans un tel système de nouveau régime de travail, que sur base volontaire, sauf si cette nouvelle réglementation de travail est introduite pour toute l'entreprise ou toute une section de l'entreprise. De plus, normalement, seuls les ouvriers occupés sous contrat de travail à durée indéterminée, peuvent être insérés dans de telles nouvelles réglementations de travail.

Remarque générale en matière de dépassement des limites de durée du travail normale : la limite interne de 65 heures

A part quelques exceptions, le nombre total des heures prestées ne peut à aucun moment dépasser la durée du travail moyenne autorisée de plus de 65 heures (et ceci considéré sur une période de référence de 12 mois maximum). En d'autres mots : lorsque l'on atteint cette "limite interne", un repos compensatoire devra être accordé.

Contrats de travail à durée déterminée successifs

Si un ouvrier, 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 aux contrats de travail à durée indéterminée conclus après le 14 mars 2007 en ce qui concerne la conclusion d'une nouvelle période d'essai. Cette règle s'applique aux contrats de travail à durée indéterminée conclus à partir du 1er janvier 2007 en ce qui concerne le maintien de l'ancienneté.

Repos dominical

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

Dans certaines conditions, dans certaines entreprises et pour certains travaux, le législateur prévoit une exception à cette interdiction et permet de travailler le dimanche.

Ainsi, certains travaux (entre autres, surveillance, netto yage, entretien) peuvent se faire un dimanche lorsque l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas que ces travaux se fassent un autre jour de la semaine.

Repos compensatoire suite au travail de dimanche

Les ouvriers qui ont effectué du travail le dimanche, ont droit à du repos compensatoire :

- *le travail du dimanche a dépassé 4 heures :*
Vous avez droit à (au moins) 1 journée complète de repos compensatoire.
- *le travail du dimanche n'a pas dépassé 4 heures :*
Vous avez droit à au moins une demi journée de repos compensatoire.
Cette demi journée doit vous être accordée avant ou après 13h00, sans que vous puissiez travailler plus de 5 heures ce jour-là.

En tout cas, le repos compensatoire ne peut pas être inférieur au travail de dimanche effectivement presté.

La loi sur le Travail prévoit que le repos en compensation du travail de dimanche, doit en principe être accordé dans le courant des 6 jours suivant le dimanche pendant lequel les prestations ont été effectuées. Pour les ouvriers de l'industrie chimique, le délai pendant lequel le repos compensatoire doit être accordé, est dans la plupart des cas prolongé. Il doit alors être accordé dans les 4 semaines.

Le repos compensatoire peut tomber un jour normal d'inactivité (par exemple un samedi). En revanche, ce repos ne peut pas coïncider avec un jour férié ou une période de repos octroyée en vue d'assurer le respect des limites de la durée du travail.

Dans le cadre de l'introduction d'une nouvelle réglementation de travail au sein de l'entreprise, le travail le dimanche peut être permis, également dans les cas où la loi sur le Travail ne le permet normalement pas. L'obligation d'accorder le repos compensatoire aux ouvriers, est néanmoins maintenue.

Le salaire

Pour des prestations effectuées le dimanche, vous avez droit à votre salaire normal. Les prestations du dimanche qui sont en même temps des heures supplémentaires, donnent droit à un sursalaire de 100 % (vous êtes donc payé double).

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à votre coordinateur d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical, ou encore, votre secrétariat CGSLB local.

Travail en équipes et travail des dimanches et jours fériés

Dans un régime de travail avec des équipes successives, le travail de l'équipe de nuit peut être prolongé jusqu'au dimanche matin à 06 h 00.

Les prestations des dimanches et jours fériés qui sont effectuées entre 0 et 6 heures par les ouvriers occupés dans des équipes successives, sont payées double.

L'octroi du repos compensatoire aux ouvriers qui ont travaillé le dimanche, ne peut conduire à la mise en place d'un régime de travail qui comporte 3 semaines de travail continu suivi d'une semaine complète de repos.

Travail de nuit

En principe, le travail de nuit (tout travail exécuté entre 20h et 06h) est interdit, mais il existe de très nombreuses exceptions à cette règle.

Ainsi, le travail de nuit est autorisé dans une série de cas où la nature des travaux ou de l'activité le justifie (e.a. pour l'exécution de travaux qui en raison de leur nature ne peuvent être interrompus ou reportés; les travaux de transport, chargement et déchargement; pour les travaux à exécuter en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, ...).

Les entreprises peuvent entre autres introduire un régime de travail avec prestations de nuit pour l'exécution du travail en équipes successives, pour le travail nécessitant une permanence dans les entreprises où les matières qui sont mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide ou dans le cadre de l'introduction de nouveaux régimes de travail.

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

Sécurité d'existence

Chômage partiel : allocation de chômage complémentaire

A partir de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les ouvriers de l'industrie chimique qui sont mis au chômage partiel,

- soit pour des motifs économiques et techniques;
- soit, suite à une force majeure dans le chef de l'entreprise ont droit à une allocation de chômage complémentaire à charge de l'employeur.

Cette allocation complémentaire s'élève à 9 euros au moins par jour de chômage partiel (au 1er avril 2009).

Durant 55 jours au maximum par an, on peut bénéficier de cette allocation

de chômage complémentaire (sauf s'il existe un régime plus favorable dans l'entreprise).

Licenciement pour des motifs économiques ou techniques ou de nature structurelle

Droit à une indemnité :

Les ouvriers qui sont licenciés par leur employeur :

- soit pour des motifs techniques ou économiques;
- soit pour des motifs de nature structurelle;

ont droit à une indemnité à charge de l'employeur. Le montant minimum est fixé comme suit :

- après 1 an de service : 54,5366 euros
- après 2 ans de service : 111,5521 euros
- après 5 ans de service : 163,6097 euros.

Par année de service au-delà de 5 ans, ce montant sera encore majoré de 14,8736 euros. Un maximum absolu de 461,0820 euros (après 25 ans de service) est prévu.

Droit à une allocation de chômage complémentaire :

Indépendamment de l'indemnité ci-dessus, les ouvriers mentionnés plus haut (licenciés pour des motifs économiques ou techniques ou de nature structurelle) ont droit, pour une période limitée, à une allocation de chômage complémentaire à charge de l'employeur. Cette allocation complémentaire s'élève à 9 euros au moins par jour de chômage (au 1er avril 2009).

La période pendant laquelle l'allocation complémentaire doit être octroyée, dépend de l'ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'entreprise	Allocation complémentaire durant
De 5 ans jusqu'à moins de 10 ans	au moins les 26 jours premiers de chômage effectifs prouvés
de 10 jusqu'à moins de 15 ans	au moins les 52 premiers jours de chômage effectif prouvés
de 15 jusqu'à moins de 20 ans	au moins les 78 premiers jours de chômage effectif prouvés
de 20 ans et plus	au moins les 104 premiers jours de chômage effectif prouvés

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



Pension complémentaire sectorielle – groupe de travail paritaire

Dans l'Accord Sectoriel 2009–2010 les employeurs ont finalement accepté le principe d'instaurer un régime de pension complémentaire sectoriel (2^{ième} pilier pour les CP 116 & 207).

Le système entre en vigueur à partir de 2011. Cependant nous avons déjà installé un groupe de travail qui va rechercher une méthode permettant de mettre en place ce régime de pension complémentaire sectoriel. Vous serez informés des suites données lors de nos publications de «Flash Infos».

Emploi & 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, si possible, à tour de rôle.

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

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

Formation – Fonds de Formation

Le Fonds de Formation de l'industrie chimique est géré paritairement (en d'autres mots : autant de représentants des employeurs que des travailleurs). Il est financé par des cotisations des employeurs et a pour objectif de promouvoir des initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque.

Par “groupes à risque” on entend en l’occurrence : “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”.

Rapprochement du statut ouvriers-employés – jours de carence

Le premier jour - au cours duquel il serait normalement travaillé - d’une période d’incapacité de travail de moins de 14 jours calendrier ininterrompus, est appelé “jour de carence”. Dans bon nombre de secteurs ouvriers, ce premier jour d’incapacité (jour de carence) n’est pas payé.

Mais dans le cadre du rapprochement du statut ouvriers-employés, on commence progressivement à supprimer ces jours de carence.

Depuis le 1er janvier 2006, tous les jours de carence des ouvriers sont supprimés dans le secteur de la chimie, également pour ceux qui ont une ancienneté inférieure à 10 ans.

Crédit-temps

Le crédit-temps est un système qui rencontre aujourd’hui énormément de succès. Ce véritable droit permet à un travailleur ou une travailleuse de suspendre complètement l’exécution de son contrat de travail ou de réduire ses prestations pour travailler à 4/5 temps ou à mi-temps. Pendant cette période de suspension complète ou de réduction des prestations, une indemnité lui sera payée. Ses droits à la pension seront dans une grande mesure aussi préservés pendant ces périodes.

Il existe trois versions différentes qui peuvent être cumulées sur la carrière professionnelle.

Le **crédit-temps au sens strict**, c'est la possibilité de suspendre complètement l'exécution de son contrat ou de réduire ses prestations à mi-temps pendant une période de 5 ans (sous conditions). Une année d'ancienneté dans l'entreprise permet d'en bénéficier.



Dans le secteur de l'industrie chimique les suivantes modalités d'exécutions sont d'application :

Durant la première année, l'exercice de ce droit au crédit-temps doit s'opérer par période de 3 mois minimum.

Sous réserve d'autres accords pris sur le plan de l'entreprise, les conditions cumulatives suivantes doivent être respectées, de la deuxième jusques et y compris la cinquième année :

- le crédit-temps doit être exercé par période d'une année;
- les ouvriers souhaitant exercer ce droit au crédit-temps doivent avoir atteint une ancienneté d'au moins cinq ans.

La **diminution de carrière à 4/5 temps** permet pour les travailleurs à temps plein de réduire leurs prestations à 4/5 temps pendant une durée maximale sur l'ensemble de la carrière professionnelle de 5 ans. Une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise est ici requise.

La **réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans** permet aux personnes qui le souhaitent de réduire leur rythme de travail en fin de carrière, en passant soit à 4/5 temps (pour les travailleurs à temps plein) ou à mi-temps (pour les personnes occupées au moins à 3/4 temps). Ici, il faut une ancienneté de 3 ans dans l'entreprise (parfois moins) et pouvoir faire la preuve de 20 années de carrière professionnelle. Et il n'y a pas de durée maximale.

Montants bruts au 01.07.2007 pour travailleurs à temps plein

	- de 5 ans d'ancienneté	5 ans ou plus d'ancienneté
Crédit-temps/suspension complète	€ 418,76	€ 558,35
Crédit-temps/passage à mi-temps	€ 209,37	€ 279,17
Diminution des prestations à 4/5	–	€ 137,88 (€ 177,93)*
Système 50+ à mi-temps	–	€ 417,05
Système 50+ à 4/5	–	€ 193,72 (€ 233,77)*

* travailleur habitant seul ou cohabitant avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge.

Tous les travailleurs ne pourront pas simultanément être absents, et il existe donc des règles organisationnelles précises pour régler cela.

Signalons enfin que ces différents droits sont indépendants des trois “congés thématiques” à savoir le congé parental, le congé pour soins palliatifs donnés ou le congé pour s’occuper d’une personne de son entourage gravement malade.

Pour plus de renseignements consultez notre brochure sur www.cgslb.be

Interruption de carrière: congés thématiques

Vous avez droit à une interruption de carrière sans que votre employeur puisse s’y opposer dans trois cas (congés thématiques).

1. pour assister une personne nécessitant des soins palliatifs;
2. pour assister ou soigner un membre de votre famille qui est gravement malade;
3. pour prendre un congé parental.

Les premier et deuxième cas ne seront pas traités ici. Pour des informations relatives à ces congés thématiques, vous pouvez vous adresser à nos services.

Droit à l’interruption de carrière pour prendre un congé parental

Suite à la naissance ou à l’adoption d’un enfant, vous pouvez prendre un congé parental de 3 mois. Vous devez en avertir votre employeur par écrit 3 mois à l’avance. Votre employeur ne peut pas vous le refuser mais il peut reporter ce droit de 6 mois maximum.

Pour y avoir droit, vous devez en principe avoir un an d’ancienneté dans l’entreprise (12 mois dans le courant des 15 mois qui précèdent l’avertissement écrit).

Un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière peut être pris :

- suite à une naissance : en principe, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans maximum;
- suite à 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).

Si le congé est retardé à la demande de l'employeur, la période pendant laquelle votre congé parental doit normalement être pris, peut être prolongée.

Le congé peut être pris sous forme :

- d'une suspension complète de 3 mois (peut être prise par mois);
- d'une diminution des prestations à mi-temps durant une période ininterrompue de 6 mois (uniquement possible pour les travailleurs à temps plein). Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, l'employeur doit marquer son accord au préalable;
- d'une diminution des prestations d'1/5ème durant 15 mois (uniquement possible pour les travailleurs à temps plein), par période minimale de 3 mois.

Allocation d'interruption

Les ouvriers qui prennent un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière ont droit à une allocation d'interruption à charge de l'ONEm. Pour les montants exacts, vous pouvez vous adresser à nos services.

Pour obtenir ces allocations d'interruption, vous devez introduire une demande auprès de l'ONEm. A cet effet, vous devez ainsi que votre employeur remplir préalablement le formulaire ad hoc.

Protection contre le licenciement

Les ouvriers qui exercent leur droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental, bénéficient à partir de la demande, d'une protection contre le licenciement.

Attention! Le droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental, n'est pas la même chose que le droit à un congé parental "sans solde" de 3 mois (voir plus loin). Il est d'ailleurs interdit de cumuler ces deux droits.

Petit chômage

Le "petit chômage" (ou congé de circonstances) représente le droit que vous avez de vous absenter du travail en maintenant 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 en avvertir votre employeur dans un délai raisonnable (en principe, au préalable; si ce n'est pas possible, dans le délai le plus court possible).

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

Raison de l'absence	Durée	Moment
Mariage du travailleur	3 jours (= 2 jours + 1 jour extra accordé au niveau du secteur)	à choisir dans – la semaine où se situe l'événement – ou la semaine suivante
Mariage – d'un enfant du travailleur ou de son époux ou épouse – d'un (beau)frère, une (belle)sœur, 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 – d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse – d'un (beau)frère ou une (belle)sœur du travailleur	1 jour	le jour de la cérémonie
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	2 jours	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
– n'habitant pas chez le travailleur	1 jour	le jour des funérailles

Raison de l'absence	Durée	Moment
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
Raison de l'absence	Durée	
Participation à un jury de Cour d'Assises, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	le temps nécessaire avec maximum de cinq jours	
Exercice de la fonction d' assesseur lors des élections parlementaires, provinciales, ou communales		
– dans un bureau de vote	le temps nécessaire	
– dans un bureau principal de dépouillement	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	
<i>D'autres circonstances de petit chômage peuvent parfois être ajoutées à cette liste au niveau de l'entreprise, ou, pour certains événements, davantage de jours d'absences peuvent être accordés.</i>		

Encore quelques 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.
- 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'ins-

cription 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):

- suite à une naissance : jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans maximum;
- suite à 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 des raisons impérieuses

Vous avez un droit limité au congé sans solde pour une intervention urgente ou impérative 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 impérative.

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 1er 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 impératives".

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 1er janvier 2007 aux ouvriers qui ont au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. A partir de 25 ans d'ancienneté, un deuxième jour sera octroyé.

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.

Jours prestés ou assimilés (régime de 5 jours par semaine)	Nombre de jours de vacances (régime temps plein 5 j./sem.)	Jours prestés ou assimilés (régime de 5 jours par semaine)	Nombre de jours de vacances (régime temps plein 5 j./sem.)
231 et plus	20 (plafond de max. 4 semaines de vacances)	106 à 124	9
221 à 230	19	97 à 105	8
212 à 220	18	87 à 96	7
202 à 211	17	77 à 86	6
192 à 201	16	67 à 76	5
182 à 191	15	48 à 66	4
163 à 181	14	39 à 47	3
154 à 162	13	20 à 38	2
144 à 153	12	10 à 19	1
135 à 143	11	0 à 9	0
125 à 134	10		

Vous êtes obligé 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.

Si vous tombez malade avant que vos vacances aient commencé, vous pouvez encore les reporter. Si cependant, vous tombez malade pendant vos vacances, celles-ci continuent sans que vous puissiez récupérer les jours de maladie.

En cas de prestations partielles, la durée de vos vacances sera proportionnelle à vos prestations.



Jours fériés légaux

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

le 1er janvier – lundi de Pâques – le 1er mai – 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.

Uniquement dans les situations où le travail de dimanche est autorisé, on peut vous mettre au travail un jour férié. 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.

Prépension

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.

Dans le secteur de l'industrie chimique, l'accord national 2009–2010 a prolongé jusqu'à 31 mars 2011 les systèmes de prépension existants (fixant une limite d'âge qui est inférieure à la règle générale en matière de prépension) :

- prépension à partir de 58 ans;
- prépension à partir de 56 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans (sous condition suspensive CCT CNT, définissant les modalités de cette nouvelle forme de prépension);
- prépension conventionnelle à mi-temps.

Attention! Suite au pacte de solidarité entre les générations, les règles applicables en matière d'âge de départ possible et d'années de carrière professionnelle changent à partir du 1er janvier 2008. Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur www.cgslb.be.

Prépension conventionnelle à temps plein à partir de 58 ans

Les ouvriers de l'industrie chimique ont droit à une indemnité complémentaire de prépension à charge de leur employeur, lorsqu'ils :

- ont atteint l'âge de 58 ans le 31 décembre 2008 au plus tard;
- peuvent prouver un passé professionnel (comme salarié) de 25 ans (à partir du 01.01.2008 35 ans pour les hommes, 30 ans pour les femmes);
- sont licenciés par l'employeur (sauf pour motif grave);
- reçoivent une allocation de chômage (tous les 3 mois les prépensionnés doivent apporter la preuve qu'ils continuent à bénéficier d'allocations de chômage).

Prépension conventionnelle à temps plein à partir de 56 ans

Si au niveau de l'entreprise on a adhéré à ce système de prépension (par la conclusion d'une CCT d'entreprise ou par acte d'adhésion à la CCT sectorielle en question), les ouvriers qui remplissent les conditions ci-dessous, peuvent recevoir une indemnité complémentaire de prépension :

- avoir atteint l'âge de 56 ans le 31 mars 2011, au plus tard;
- prouver un passé professionnel (comme salarié) de 33 ans, dont au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (peut être porté à 20 ans maximum dans l'entreprise);
- avoir travaillé pendant au moins 20 ans dans un régime de travail avec prestations de nuit;
- avoir été licenciés par l'employeur (sauf pour motif grave);
- recevoir une allocation de chômage (tous les 3 mois les prépensionnés doivent apporter la preuve qu'ils continuent à bénéficier d'allocations de chômage).

Indemnité complémentaire de prépension à temps plein à 58 ou à 56 ans

L'indemnité complémentaire est égale à la moitié de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire de référence net de l'ouvrier pour le dernier mois de prestations. L'indemnité est accordée mensuellement à partir de l'entrée en prépension jusqu'au mois (inclus) au cours duquel le travailleur prépensionné atteint l'âge de la pension de retraite. Le montant de l'indemnité est lié à l'index (selon les mêmes modalités que celles applicables en matière d'allocations de chômage).

Remarque: Lorsqu'un ouvrier prépensionné reprend une activité, il doit immédiatement en avvertir l'employeur. Le paiement de l'indemnité de prépension pourra être suspendu si l'activité concernée n'est pas permise par la législation.

Prépension conventionnelle à mi-temps

Les ouvriers de l'industrie chimique peuvent, à partir de l'âge de 55 ans, prendre une prépension à mi-temps lorsque l'entreprise a adhéré à la CCT sectorielle en la matière (via une CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion).

Conditions :

- avoir atteint l'âge de 55 ans le 31 mars 2011 au plus tard;
- prouver un passé professionnel (comme salarié) de 25 ans;
- avoir travaillé dans l'entreprise à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent la diminution des prestations;
- conclure un accord avec l'employeur en vue de diminuer les prestations de travail de moitié.



Indemnité complémentaire en cas de prépension à mi-temps

Les ouvriers qui veulent diminuer leurs prestations de travail de moitié en prenant une prépension à mi-temps, ont, outre les allocations de chômage, droit à une indemnité complémentaire. Pour plus d'informations concernant les montants, vous pouvez prendre contact avec nos services.

Remarque: En cas de licenciement par l'employeur, le délai/l'indemnité de préavis sera calculé comme si l'ouvrier n'avait pas diminué ses prestations de travail.

Délais de préavis

Dans l'industrie chimique, en cas de fin du contrat de travail par préavis, les délais suivants doivent être respectés :

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis en cas de préavis donné par	
	l'employeur	l'ouvrier
< 6 mois (*)	28 jours calendrier	14 jours calendrier
de 6 mois jusqu'à < 5 ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier
5 à < 10 ans	56 jours calendrier	14 jours calendrier
10 à < 15 ans	105 jours calendrier	14 jours calendrier
15 à < 20 ans	133 jours calendrier	14 jours calendrier
20 à < 25 ans	175 jours calendrier	28 jours calendrier
25 ans et plus	217 jours calendrier	28 jours calendrier

(*) pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté, un délai de préavis raccourci peut être fixé par contrat de travail, règlement de travail ou encore, par CCT d'entreprise (préavis par l'employeur : 7 jours calendrier minimum; préavis par l'ouvrier : maximum la moitié du délai que l'employeur doit respecter).

Attention : le préavis pendant la période d'essai est soumis à des règles spécifiques.

Préavis donné par l'employeur en vue de la **prépension** :

Ancienneté dans l'entreprise	Délais de préavis
< 20 ans	28 jours calendrier
20 ans et plus	56 jours calendrier

Le préavis doit être notifié par lettre recommandée (sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant l'envoi) ou par exploit d'huissier (notification du préavis par un huissier de justice – effet immédiat). Si le préavis émane de l'ouvrier, celui-ci peut aussi avoir lieu par simple lettre (le double de celle-ci doit alors être signé par l'employeur "pour réception"). Le samedi sera, en la matière, toujours considéré comme un jour ouvrable.

Le délai de préavis commence le premier lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. Pour les ouvriers qui ont moins de 6 mois d'ancienneté, une autre date de commencement peut être prévue.

Si vous êtes licencié(e) ou si vous voulez donner vous-même votre préavis, nous vous conseillons de prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise de la CGSLB, votre délégué syndical ou encore, votre secrétariat CGSLB local.

Nouveau dans l'accord sectoriel 2009 – 2010

- augmentations des efforts de formation de 0,10 % au 0,20 % de la rémunération annuelle brute;
- maintien de la réglementation sectorielle relative au crédit-temps;
- salaire de base : garantie d'un salaire de base pour les ouvrières enceintes qui, en raison de leur grossesse, ont été obligées d'accepter une fonction moins rémunérée;
- un intérimaire ne devra pas prêter de période d'essai dans le cas où il est engagé sous un contrat de travail auprès d'un même employeur, pour la même fonction pour laquelle il aurait travaillé au moins pendant 6 mois durant son contrat d'intérim sans qu'il n'y ait eu d'interruption entre temps de plus de 4 semaines entre la fin du contrat d'intérim et la conclusion du contrat de travail.

Délégation syndicale

Dans cette partie, par “entreprise” on entend l’unité technique d’exploitation.

Création, composition et statut

Dans l’industrie chimique, une délégation syndicale peut être instaurée à la demande des organisations syndicales.

La délégation syndicale 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 ou, le cas échéant, sur la procédure électorale.

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

Dans les entreprises comptant au moins 30 jeunes de moins de 19 ans, il peut y avoir 1 délégué supplémentaire qui aura au moins 19 et au plus 25 ans, 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, on doit, 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. A 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.

En vue de missions syndicales externes, les délégués syndicaux peuvent être libérés un certain nombre de jours par leur organisation syndicale (le total du nombre de jours pour tous les délégués ensemble = au moins 1,5 journée par année par délégué effectif et par suppléant).

Pour davantage d'information sur les modalités en matière d'exercice et de rétribution des missions du délégué syndical, veuillez consulter nos services.

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. 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.

Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)
Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles
tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51
www.cgsלב.be – e-mail : cgsלב@cgsלב.be

Brabant wallon

brabant.wallon@cgsלב.be

1300 WAVRE	Avenue des Déportés 31-33	010 24 61 16
1370 JODOIGNE	Chaussée de Tirlemont 19	010 81 10 13
1400 NIVELLES	Rue des Vieilles Prisons 7	067 21 10 09

Zone de Bruxelles

zone.bruxelles@cgsלב.be

1000 BRUXELLES	Boulevard Baudouin 11/1	02 206 67 11
1030 BRUXELLES	Rue Richard Vandevelde 66	02 242 09 57
1070 BRUXELLES	Boulevard Poincaré 72	02 558 52 40

Charleroi

charleroi@cgsלב.be

6000 CHARLEROI	Avenue des Alliés 8	071 20 80 30
----------------	---------------------	--------------

Hainaut central

hainaut.central@cgsלב.be

7000 MONS	Boulevard Gendebien 9	065 31 12 67
7100 LA LOUVIERE	Rue Charles Nicaise 1	064 22 20 21

Hainaut occidental

hainaut.occidental@cgslb.be

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069 22 32 25
7700 MOUSCRON	Rue Aloïs Denreep 1	056 84 57 29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056 55 50 93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068 55 36 18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068 54 24 15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4-6	069 66 13 70

Liège

liege@cgslb.be

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04 223 07 88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1a	019 32 76 76
4500 HUY	Avenue C. et L. Godin 5	085 23 32 47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35b	087 47 55 97

Wallonie sud

wallonie.sud@cgslb.be

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081 23 07 93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvelais 1	071 74 11 32
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063 21 74 54

Notes



A series of horizontal dotted lines providing space for notes.



A series of horizontal dotted lines providing a template for writing notes.

Notes



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



A series of horizontal dotted lines for writing notes, arranged in a regular pattern down the page.



Avenue Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles
tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51
siegesocial@cgslib.be