

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

1. Toepassingsgebied Arbeiders en baremieke bedienden. Met uitzondering van volgende punten: zwangerschap en borstvoedingsverlof (punt 4), vorming (punt 7), energietransitie (punt 13) individuele bijstand kaderleden door kaderleden leden van de OR (punt 16), SWT (punt 17), leeftijd uitkeringen landingsbanen (punt 18), tijdskrediet (punt 19) die op alle werknemers van toepassing zijn.	1. Champ d’application Ouvriers et employés barémisés. À l’exception des sujets suivants : travailleuses enceintes et congé d’allaitement (point 4), formation (point 7), transition énergétique (point 13) accompagnement individuel d’un cadre par un cadre avec mandat au CE (point 16), RCC (point 17), âge allocations emplois de fin de carrière (point 18) et crédit-temps (point 19) qui s’appliquent à tous les travailleurs.																		
2. Koopkracht - Sectorale minimum brutolonen	2. Pouvoir d’achat - Salaires minima bruts sectoriels																		
<table><tr><td></td><td>Maand na ondertekening nationaal akkoord</td><td>1 juli 2024</td></tr><tr><td>Arbeiders: min. aanvang bruto uurloon en min. bruto uurloon vanaf 12mnd</td><td>+ 0,10 EUR</td><td>+0,10 EUR</td></tr><tr><td>Bedienden: min. Ervaringsbarema’s</td><td>+ 17,333 EUR</td><td>+17,333 EUR</td></tr></table> Deze bedragen zijn voor arbeiders uitgedrukt in 40 u / week. De bijzondere inspanning voor de verhogingen van de bruto minimumlonen is niet richtinggevend voor de bedrijfsonderhandelingen.		Maand na ondertekening nationaal akkoord	1 juli 2024	Arbeiders: min. aanvang bruto uurloon en min. bruto uurloon vanaf 12mnd	+ 0,10 EUR	+0,10 EUR	Bedienden: min. Ervaringsbarema’s	+ 17,333 EUR	+17,333 EUR	<table><tr><td></td><td>Mois suivant la signature de l’accord national</td><td>1^{er} juillet 2024</td></tr><tr><td>Ouvriers: salaire horaire min. brut de départ et salaire horaire min. brut àpd 12 mois d’anc.</td><td>+ 0,10 EUR</td><td>+0,10 EUR</td></tr><tr><td>Employés: Barèmes min. liés à l’expérience</td><td>+ 17,333 EUR</td><td>+ 17,333 EUR</td></tr></table> Ces montants sont exprimés en 40h/semaine pour les ouvriers. L’effort exceptionnel en matière d’augmentation des salaires bruts minima ne fait pas office de ligne directrice dans le cadre des négociations d’entreprise.		Mois suivant la signature de l’accord national	1 ^{er} juillet 2024	Ouvriers: salaire horaire min. brut de départ et salaire horaire min. brut àpd 12 mois d’anc.	+ 0,10 EUR	+0,10 EUR	Employés: Barèmes min. liés à l’expérience	+ 17,333 EUR	+ 17,333 EUR
	Maand na ondertekening nationaal akkoord	1 juli 2024																	
Arbeiders: min. aanvang bruto uurloon en min. bruto uurloon vanaf 12mnd	+ 0,10 EUR	+0,10 EUR																	
Bedienden: min. Ervaringsbarema’s	+ 17,333 EUR	+17,333 EUR																	
	Mois suivant la signature de l’accord national	1 ^{er} juillet 2024																	
Ouvriers: salaire horaire min. brut de départ et salaire horaire min. brut àpd 12 mois d’anc.	+ 0,10 EUR	+0,10 EUR																	
Employés: Barèmes min. liés à l’expérience	+ 17,333 EUR	+ 17,333 EUR																	
- Sectorale minimum ploegenpremie Vanaf maand na ondertekening van nationaal akkoord verhoging van de sectorale minimum ploegenpremies als volgt: - 0,85 euro bruto/uur voor de ploegenpremie vroege/late; - 2,85 euro bruto/uur voor de nachtpremie. Deze bedragen zijn voor arbeiders uitgedrukt in 40 u / week.	- Primes d’équipe sectorielles minima À partir du mois qui suit la signature de l’accord national, augmentation des primes d’équipes sectorielles minimales comme suit: - 0,85 euro brut/heure pour les primes d’équipes du matin et de l’après-midi ; - 2,85 euro brut/heure pour la prime de nuit. Ces montants sont exprimés en 40h/semaine pour les ouvriers.																		
- Koopkrachtpremie in de niet-geconventioneerde ondernemingen Een suppletieve koopkrachtpremie onder de vorm van een consumptiecheque wordt uiterlijk op 30 september 2023 toegekend in de niet-geconventioneerde ondernemingen.	- Prime pouvoir d’achat dans les entreprises non-conventionnées Une prime pouvoir d’achat supplétive est octroyée sous la forme d’un chèque consommation au plus tard le 30 septembre 2023 dans les entreprises non-conventionnées.																		

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

De toekenning is beperkt tot de niet-geconventioneerde bedrijven die hoge of uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd. Bedrijven die hoge winst hebben gerealiseerd zijn de bedrijven waar het resultaat van de som van de codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 van de jaarrekening van het boekjaar 2022 positief is. Zij kennen een koopkrachtpremie toe van 350 EUR, volgens onderstaande modaliteiten. Bedrijven die daarentegen uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd zijn bedrijven waar de code 9901 gedeeld door het balanstotaal (= ROA) minstens gelijk is aan het dubbele van het gemiddelde van de ROA van de laatste 6 jaar van de onderneming. Zij kennen een koopkrachtpremie toe van 351 EUR, volgens onderstaande modaliteiten. Beide bedragen zijn niet cumulatief. Voor de ondernemingen waar het boekjaar niet gelijk loopt met het kalenderjaar 2022, is het de jaarrekening dat afsluit in het kalenderjaar 2022. Ondernemingen die tijdens de periode 1/1/2023 tot en met 30/09/2023 het statuut hebben of hebben gehad van "onderneming in moeilijkheden" volgens de definitie in het kader van SWT of van "een onderneming in WCO", worden uitgesloten uit het toepassingsgebied en moeten geen koopkrachtpremie toekennen. Deze definities van winst hebben geen enkele precedentswaarde en kennen enkel in deze specifieke situatie toepassing. Bij de toekenning van deze koopkrachtpremie gelden de volgende betalingsmodaliteiten: - Pro rata arbeidsregime in de referteperiode die loopt van 1 juni 2022 tot 31 mei 2023; - In dienst zijn op 1 juni 2023; - Pro rata effectieve prestaties en gelijkstellingen volgens de sectorale cao's eindejaarspremie over de referteperiode;	L'octroi est limité aux entreprises non-conventionnées qui ont réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé. Les entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé sont les entreprises dont le résultat de la somme des codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 des comptes annuels de l'exercice financier 2022 est positif. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de 350 EUR, selon les modalités ci-dessous. En revanche, les entreprises qui ont réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé sont les entreprises dont le code 9901 divisé par le total des actifs (= ROA) est au moins égal au double de la moyenne du ROA des 6 dernières années de l'entreprise. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de 351 EUR, selon les modalités ci-dessous. Ces deux montants ne sont pas cumulables. Pour les entreprises dont l'exercice comptable ne correspond pas avec l'année civile 2022, il s'agit du compte annuel qui se clôture dans l'année civile 2022. Les entreprises qui, pendant la période du 1/1/2023 au 30/09/2023 inclus, ont ou ont eu le statut « d'entreprise en difficulté » dans le cadre du RCC ou « d'entreprise en LCE », sont exclues du champ d'application et ne doivent pas accorder de prime pouvoir d'achat. Ces définitions de bénéfice n'ont pas de valeur de précédent et ne s'appliquent qu'à cette situation particulière. La prime pouvoir d'achat est octroyée moyennant les modalités de paiement suivantes : - Au prorata du régime de travail pendant la période de référence allant du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 ; - Être en service au 1^{er} juin 2023 ; - Au prorata des prestations effectives et des assimilations selon les CCT sectorielles sur la
--	--

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

- Aanrekening van koopkrachtpremies onder de vorm van consumptiecheques die reeds werden toegekend in 2023 (enkel het eventuele saldo bijpassen). Deze sectorale regeling is suppletief van aard, zijnde dat op ondernemingsniveau betere afspraken kunnen worden gemaakt.	prime de fin d'année pendant la période de référence ; - Imputation des primes pouvoir d'achat sous la forme de chèques consommation déjà octroyées en 2023 (octroyer uniquement l'éventuel solde). Ce régime sectoriel est supplétif, c'est-à-dire que des accords plus favorables peuvent être conclus au niveau de l'entreprise.
3. Bestaanszekerheid De bestaande regeling van 11,50 EUR aanvullende vergoeding per dag gedeeltelijke werkloosheid wordt als volgt aangepast: - Vanaf de maand volgend op de ondertekening van het nationaal akkoord : van 11,50 EUR naar 12,50 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid; - Op 1 juli 2024: verhoging van 12,50 EUR naar 13,50 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid.	3. Sécurité d'existence Le régime actuel d'indemnité complémentaire de sécurité d'existence de 11,50 EUR par jour de chômage temporaire est modifié comme suit : - À partir du mois suivant la signature de l'accord national : augmentation de 11,50 EUR à 12,50 EUR par jour de chômage temporaire ; - Le 1^{er} juillet 2024 : augmentation de 12,50 EUR à 13,50 EUR par jour de chômage temporaire.
4. Zwangerschap en borstvoedingsverlof De huidige bestaanszekerheidsvergoeding bij verplichte werkverwijdering (volledige schorsing) in geval van zwangerschap wordt verhoogd als volgt: - Vanaf de maand volgend op de ondertekening van het nationaal akkoord : van 11,50 EUR naar 12,50 EUR per niet-gewerkte dag; - Op 1 juli 2024: verhoging van 12,50 EUR naar 13,50 EUR per niet-gewerkte dag. Werkneemsters die borstvoeding geven en verplicht worden verwijderd van het werk (profylactisch verlof), ontvangen vanaf de maand na ondertekening van het nationaal akkoord een bestaanszekerheidsvergoeding (aanvullende vergoeding bij uitkering ZIV o.w.v. volledige werkverwijdering) van 12,50 EUR per niet gewerkte dag (volledige schorsing). Dit bedrag wordt op 1 juli 2024 verhoogd naar 13,50 EUR per niet gewerkte dag.	4. Travailleuses enceintes et congé d'allaitement L'indemnité complémentaire de sécurité d'existence actuelle en cas d'écartement obligatoire (interruption complète) pendant la grossesse est modifié comme suit : - À partir du mois suivant la signature de l'accord national : augmentation de 11,50 EUR à 12,50 EUR par jour non-presté ; - Le 1^{er} juillet 2024 : augmentation de 12,50 EUR à 13,50 EUR par jour non-presté. Les travailleuses qui allaitent et qui sont obligatoirement écartées du travail (le congé prophylactique) recevront, à partir du mois suivant la signature de l'accord national, une indemnité complémentaire de sécurité d'existence (complément à l'indemnité AMI en cas d'écartement complet) de 12,50 EUR par jour non presté (suspension totale). Ce montant est augmenté le 1^{er} juillet 2024 : augmentation de 12,50 euros à 13,50 euros par jour non-presté.

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

Deze regelingen worden toegevoegd aan de bestaande cao “moederschap”.	Ces dispositions seront ajoutées à la CCT existante concernant "la maternité".																								
5. Werkbaar werk	5. Travail faisable																								
De huidige CAO rond werkbaar werk wordt aangepast als volgt: - De sectorale CAO wordt retroactief vanaf 1 januari 2023 afgesloten voor onbepaalde duur ; - Uitbreiding met de overgang van wisselende 3 ploegen naar dagfunctie; - Verbetering o.b.v. onderstaand schema waardoor de overgang van volcontinu, wisselende 3 ploegen of vaste nacht naar een dagfunctie financieel wordt ondersteund:	La CCT actuelle concernant le travail faisable est adaptée comme suit : - La CCT sectorielle est conclue pour une durée indéterminée avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2023. - Extension au passage d’un régime en 3 équipes alternantes vers un travail de jour - Amélioration du schéma ci-dessous qui prévoit un soutien financier en cas de passage d’un régime en feu-continu, en 3 équipes alternantes ou en équipe de nuit fixe à un travail de jour:																								
<table><tr><th>Anciënniteit in volcontinu / vaste nacht / wisselende 3 ploegen</th><th>50% Ploegen-premie</th><th>25% Ploegen-premie</th></tr><tr><td>10 jaar</td><td>3 mnd</td><td>3 mnd</td></tr><tr><td>20 jaar</td><td>5 mnd</td><td>5 mnd</td></tr><tr><td>30 jaar</td><td>7 mnd</td><td>7 mnd</td></tr></table>	Anciënniteit in volcontinu / vaste nacht / wisselende 3 ploegen	50% Ploegen-premie	25% Ploegen-premie	10 jaar	3 mnd	3 mnd	20 jaar	5 mnd	5 mnd	30 jaar	7 mnd	7 mnd	<table><tr><th>Ancienneté en feu continu / nuit fixe / 3 équipes alternantes</th><th>50% Prime d’équipe</th><th>25% Prime d’équipe</th></tr><tr><td>10 ans</td><td>3 mois</td><td>3 mois</td></tr><tr><td>20 ans</td><td>5 mois</td><td>5 mois</td></tr><tr><td>30 ans</td><td>7 mois</td><td>7 mois</td></tr></table>	Ancienneté en feu continu / nuit fixe / 3 équipes alternantes	50% Prime d’équipe	25% Prime d’équipe	10 ans	3 mois	3 mois	20 ans	5 mois	5 mois	30 ans	7 mois	7 mois
Anciënniteit in volcontinu / vaste nacht / wisselende 3 ploegen	50% Ploegen-premie	25% Ploegen-premie																							
10 jaar	3 mnd	3 mnd																							
20 jaar	5 mnd	5 mnd																							
30 jaar	7 mnd	7 mnd																							
Ancienneté en feu continu / nuit fixe / 3 équipes alternantes	50% Prime d’équipe	25% Prime d’équipe																							
10 ans	3 mois	3 mois																							
20 ans	5 mois	5 mois																							
30 ans	7 mois	7 mois																							
De overige modaliteiten blijven ongewijzigd.	Les autres modalités restent inchangées.																								
6. Anciënniteitsverlof	6. Congé d’ancienneté																								
Vanaf 1 januari 2024 wordt de regeling inzake anciënniteitsverlof, voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 uur bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gelijke of gunstigere regelingen ter zake toepassen, als volgt bepaald: • 1 dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na minstens 15 jaar anciënniteit in de onderneming ; • Een tweede dag anciënniteitsverlof wordt vervroegd toegekend na minstens 20 jaar anciënniteit in de onderneming (in plaats van de huidige 25 jaar); • Een derde dag anciënniteitsverlof wordt toegekend na minstens 30 jaar anciënniteit	A partir du 1er janvier 2024, le régime de congé d’ancienneté, pour les entreprises où la durée moyenne du travail sur base annuelle s’élève à 38 heures et pour autant que ces entreprises n’appliquent pas en la matière un régime équivalent ou plus favorable, est déterminé comme suit: • 1 jour de congé d’ancienneté est accordé aux travailleurs comptant au moins 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise ; • 2^{ième} jour de congé d’ancienneté est accordé anticipativement aux travailleurs comptant au moins 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise (au lieu des 25 ans actuels) ;																								

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

in de onderneming (maximum 3 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar). In dezelfde ondernemingen wordt 1 leeftijdsgedag ingevoerd voor werknemers die 60 jaar zijn en slechts aanspraak kunnen maken op 2 of minder anciënniteitsdagen (zonder dat hierdoor de som van leeftijd- en anciënniteitsdagen meer dan 3 kan zijn). Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk. Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden tot eind 2024.	• 3^{ème} jour de congé d'ancienneté est accordé aux travailleurs comptant au moins 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maximum 3 jours de congé d'ancienneté par année civile). Dans les mêmes entreprises, 1 jour de congé 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 que la somme des jours liés à l'âge et d'ancienneté ne puisse dépasser 3). Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise sont possibles. Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusqu'à la fin de 2024.
7. Vorming	7. Formation
Voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten wordt, in uitvoering van de zgn. Arbeidsdeal, een individueel opleidingsrecht ingevoerd van 4 dagen in 2023 en 5 dagen in 2024 voor een voltijdse werknemer. Het groeipad bestaat er in dat de dagen van het individuele opleidingsrecht stijgen van 4 dagen in 2023 naar 5 dagen vanaf 2024. Het kader voor de praktische uitvoering komt toe aan de ondernemingen. Zij worden hierin ondersteund door de sectorale opleidingsfondsen Co-Valent en de sectorale competentiecentra. De opleidingen die in aanmerking komen voor het bepalen van het aantal opleidingsdagen omvatten zowel formele als informele opleidingen en opleidingen m.b.t. het welzijnsbeleid. De overige modaliteiten van de arbeidsdeal zijn van toepassing.	Pour les entreprises occupant au moins 20 travailleurs exprimés en équivalents temps plein, en exécution du « Deal pour l'emploi », un droit individuel à la formation de 4 jours en 2023 et de 5 jours en 2024 est introduit pour un travailleur temps plein. La trajectoire de croissance implique que le nombre de jours du droit individuel à la formation augmente de 4 jours en 2023 à 5 jours à partir de 2024. Le cadre pour la mise en œuvre pratique de la réalisation de cette trajectoire incombe aux entreprises. Elles sont soutenues en cela par les fonds de formation sectoriels Co-Valent et les centres de compétence sectoriels. Les formations prises en compte pour déterminer le nombre de jours de formation comprennent les formations formelles et informelles et les formations liées à la politique de bien-être. Les autres modalités du Deal pour l'emploi s'appliquent.
8. Interim	8. Intérim

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

De duur van de anciënniteit, opgebouwd als uitzendkracht bij de gebruiker die wordt gelijkgesteld, wordt uitgebreid van 18 maanden naar maximum 24 maanden, voor aanwervingen vanaf de maand na ondertekening van het nationaal akkoord. Deze anciënniteit geldt voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, met inbegrip van de integrale gelijkstelling voor alle aspecten van de sectorale CAO's. Dit geldt niet voor de eindejaarspremie en de 2e pijler. De overige modaliteiten van de huidige desbetreffende cao blijven ongewijzigd.	La durée de l'ancienneté acquise en tant que travailleur intérimaire chez l'utilisateur et qui est assimilée, est portée de 18 mois à 24 mois maximum, pour les embauches à partir du mois suivant la signature de l'accord national. Cette ancienneté vaut pour tous les avantages au niveau de l'entreprise pour lesquels il est tenu compte de l'ancienneté, y compris l'assimilation intégrale pour tous les aspects des CCT sectorielles. Cette disposition ne s'applique pas à la prime de fin d'année et au deuxième pilier. Les autres modalités de la CCT actuelle restent inchangées.
9. Mobiliteit – tussenkomst gemeenschappelijk openbaar treinvervoer	9. Mobilité – intervention dans les transports en commun publics par chemin de fer
Voor het gemeenschappelijk openbaar treinvervoer wordt de werkgeverstussenkomst vanaf 1 februari 2024 verhoogd tot 80% van de reële prijs van de treinkaarten in functie van de afstand. Deze tabel wordt jaarlijks op 1 februari aangepast aan de nieuwe tarieven van de NMBS (bijlage bij sectorale CAO vervoer). Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om, zolang deze regeling geldig is, zonder bijkomende kosten een derdebetalersregeling met de NMBS te sluiten, waarbij de overige 20 pct. door de overheid ten laste worden genomen zodat de werknemer kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer via NMBS.	Pour les transports en commun publics par chemin de fer, à partir du 1^{er} février 2024, l'intervention de l'employeur sera portée à 80 % du prix réel des cartes de train en fonction de la distance. Ce tableau est adapté annuellement au 1^{er} février aux nouveaux tarifs de la SNCB (annexe à la CCT sectorielle sur le transport). Il est recommandé aux entreprises, tant que ce régime est en vigueur, de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant prévoyant la prise en charge des 20 % restants par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport pour ses déplacements domicile-lieu de travail via la SNCB.
10. Mobiliteit – parking NMBS	10. Mobilité – frais de parking SNCB
In aanvulling op de tussenkomst in de kostprijs van een treinabonnement, zal de werkgever vanaf de maand volgend op de ondertekening van het nationaal akkoord, bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van 25 EUR per maand werkgeverskost, mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule, zonder de reële kostprijs te overstijgen.	Outre l'intervention dans le coût de l'abonnement de train, l'employeur intervient, à partir du mois suivant la signature de l'accord national, dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de 25 euros par mois coût employeur, sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement, sans dépasser le coût réel.
11. Eindejaarspremie	11. Prime de fin d'année
Worden voor de toekenning van de sectorale eindejaarspremie gelijkgesteld met werkelijke arbeid: de periode gedekt door de sectorale bestaanszekerheidsregeling in geval van	Est assimilée à du travail effectif pour l'octroi de la prime de fin d'année sectorielle: la période couverte par le régime sectoriel de sécurité d'existence pendant l'écartement obligatoire en cas de grossesse et de congé d'allaitement.

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

verplichte werkverwijdering in geval van zwangerschap en borstvoedingsverlof.	
12. Aanvullende vergoeding bij 1/5^{de} landingsbanen	12. Indemnité complémentaire emplois de fin de carrière 1/5^{ème}
Voor 1/5-landingsbaan vanaf de maand volgend op de ondertekening van het nationaal akkoord, ontvangt de werknemer die een 1/5-landingsbaan geniet met RVA-uitkeringen een maandelijkse aanvullende vergoeding van 40 EUR ten laste van de werkgever (werkgeverskost all-in), indien de werknemer aan volgende voorwaarden voldoet: - de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt; - minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben. Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden tot eind 2024. Dit is een suppletieve regeling, gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.	Pour les emplois de fin de carrières 1/5^{ème} à partir du mois suivant la signature de l'accord national, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5^{ème} avec allocations de l'ONEM, recevra une indemnité complémentaire mensuelle de 40 EUR (coût employeur all-in) à charge de l'employeur, si le travailleur répond aux conditions suivantes : - avoir atteint l'âge de 60 ans ; - avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les parties s'accordent que les plans démographie existants et leurs prolongations conservent l'intégralité de leur financement à cet égard jusque fin 2024. Il s'agit d'un régime supplétif, des dispositions plus favorables au sein des entreprises restent inchangées.
13. Energietransitie	13. Transition énergétique
Beide partijen verbinden er zich toe, via het paritaire comité, studies met betrekking tot de energietransitie uit te wisselen om elkaar te informeren en een volwaardige dialoog over de sociale en economische gevolgen ter zake te voeren/stofferen. Indien nodig worden experts uitgenodigd. Sectorale aanbeveling dat de ondernemingen die bezig zijn met duurzame transitie hierover ook hun OR informeren. Beide punten zullen het onderwerp uitmaken van een sectorale cao van bepaalde duur.	Les deux parties s'engagent, au sein de la commission paritaire, à partager les études sur la transition énergétique afin de s'informer mutuellement et d'alimenter un véritable dialogue concernant les aspects socio-économiques sur le sujet. Si nécessaire, des experts seront invités. Recommandation sectorielle que les entreprises impliquées dans une transition durable en informent également leur CE. Ces deux points feront l'objet d'une CCT sectorielle à durée déterminée.
14. Syndicale premie arbeiders	14. Prime syndicale ouvriers
De toekenningmodaliteiten voor de syndicale premie arbeiders worden in overeenstemming gebracht met die van de bedienden. De aanpassing van de dossierkost wordt bekeken binnen het beheerscomité van het sociaal fonds	Les modalités d'octroi de la prime syndicale des ouvriers seront alignées sur celles des employés. L'adaptation des frais de dossier sera examinée au sein du comité de gestion du fonds social afin de trouver un juste milieu dans le cadre du budget actuel.

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

teneinde, binnen het huidige budget een middenweg te vinden.	
15. Aanpassing vormingsdotaties	15. Adaptation dotation formation
De bestaande vormingsdotaties van het sociaal fonds arbeiders zullen respectievelijk worden aangepast naar 1,300k EUR en naar 240k EUR.	Les dotations de formation actuelles du fonds social des ouvriers sont respectivement portées à 1,300k EUR et à 240k EUR.
Voor het sociaal fonds bedienden zullen de bestaande vormingsdotaties worden aangepast naar 300k EUR.	Pour les fonds social des employés, les dotations de formation actuelles seront portées à 300k EUR.
Deze aanpassingen gaan in vanaf 2024.	Ces adaptations entrent en vigueur à partir de 2024.
16. Individuele bijstand kaderleden	16. Accompagnement individuel cadres
De paritaire aanbeveling rond de individuele bijstand kaderleden door een vertegenwoordiger van de kaderleden in de OR wordt opgenomen in een sectorale cao van onbepaalde duur.	La recommandation paritaire sur l'accompagnement individuel des cadres par un représentant des cadres au sein du CE est repris dans une CCT sectorielle à durée indéterminée.
17. SWT	17. RCC
In uitvoering van het Nationaal akkoord voor de periode 2021-2022 worden alle stelsels van SWT, alsook de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid, verlengd conform de desbetreffende NAR-CAO's.	En exécution de l'Accord national pour la période 2021-2022, les régimes de RCC, ainsi que la dispense de disponibilité adaptée sont prolongés, conformément aux CCT du CNT concernées.
Het gaat om volgende stelsels: - CAO SWT 60/35 (zwaar beroep); - CAO SWT 60/40; - CAO SWT 60/33/20 (zwaar beroep, nacht) (incl. bijkomende sectorale voorwaarden: toetredings-CAO of -akte, 5 jaar anciënniteit in de onderneming (optrekken tot max. 20 jaar)); - CAO SWT medisch 58/35; - Vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid.	Il s'agit des régimes suivants : - CCT RCC 60/35 (métier lourd) ; - CCT RCC 60/40 ; - CCT RCC 60/33/20 (métier lourd, nuit) (y compris les conditions complémentaires sectorielles : CCT ou acte d'adhésion, 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (augmentation jusque max. 20 ans)) ; - CCT RCC problèmes médicaux 58/35 ; - Dispense de disponibilité adaptée.
Deze stelsels worden automatisch verlengd van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.	Ces régimes seront automatiquement prolongés, dès que juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.
18. Leeftijd uitkeringen landingsbanen	18. âge allocations emplois de fin de carrière
In uitvoering van het Nationaal akkoord voor de periode 2021-2022 wordt het recht op uitkeringen in de bijzondere stelsels vanaf 55	En exécution de l'Accord national pour la période 2021-2022, le droit aux allocations dans les régimes spécifiques des emplois de fin de

Protocolakkoord PC 116/PC 207
13/06/2023

jaar (4/5 ^{de} en 1/2 ^{de}) in geval van landingsbanen verlengd tot 30/06/2025.	carrière à partir de 55 ans (4/5 ^{ème} et 1/2) est prolongé jusqu'au 30/06/2025.
Deze stelsels worden automatisch verlengd van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.	Ces régimes seront automatiquement prolongés, dès juridiquement possible, afin qu'une sécurité juridique maximale soit offerte aux travailleurs et qu'ils puissent planifier leur fin de carrière.
19. Tijdskrediet	19. Crédit-temps
Toegang tot het tijdskrediet met motief: - TK met zorgmotief 51 maanden (voltijds en halftijds); - TK opleiding 36 maanden (voltijds en halftijds). Verlenging van de Vlaamse aanmoedigingspremies. Verlenging tot 30/6/2025.	Accès au crédit-temps avec motif : - CT avec motif soins 51 mois (plein temps et mi-temps) ; - CT formation 36 mois (plein temps et mi-temps). Prolongation des primes d'encouragement flamandes. Prolongation jusqu'au 30/06/2025.
20. Verlengingen CAO's	20. Prolongations CCT
	-
21. Sociale vrede	21. Paix Sociale
Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de scheikundige nijverheid, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van deze cao aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen. Deze cao is gesloten ter goeder trouw en de ondertekenende partijen verbinden zich er toe om ze te doen toepassen, zowel naar de letter als naar de geest.	Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres à l'industrie chimique, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences réciproques pour les matières faisant partie de la présente convention collective de travail. Cette convention collective de travail est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit.

Voor ACV BIE / SCS BIE

Voor ABVV Scheikunde / FGTV Chimie

Voor ACLVB / CGSLB

Voor CNE

Voor essenscia

