

Protocol 04/12/2025 – Protocole 04/12/2025
Sector-CAO 2025-2026 PC 116 en 207 – CCT sectorielle 2025-2026 CP 116 et 207

1. Toepassingsgebied Arbeiders en baremieke bedienden. Met uitzondering van volgende punten: flexijobs (punt 3), aanvullende vergoeding bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid (punt 4 A), bestaanszekerheid zwangerschap en borstvoedingsverlof (punt 5), aanvullende vergoeding bij landingsbanen (punt 10 B) tijdscrediet met motief (punt 13) die op alle werknemers van toepassing zijn.	1. Champ d'application Ouvriers et employés barémisés. À l'exception des sujets suivants : flexijobs (point 3), indemnité complémentaire sécurité d'existence chômage temporaire (point 4 A), sécurité d'existence travailleuses enceintes et congé d'allaitement (point 5), indemnité complémentaire emplois de fin de carrière (point 10 B), crédit-temps avec motif (point 13), qui s'appliquent à tous les travailleurs.
2. Koopkracht - Sectorale minimum ploegenpremie Vanaf 1/1/2026, verhoging van de sectorale minimum ploegenpremies voor arbeiders naar: - 0,95 euro bruto/uur voor de ploegenpremie vroege/late; - 3,10 euro bruto/uur voor de nachtpremie. Deze bedragen zijn uitgedrukt in 40 u/week.	2. Pouvoir d'achat - Primes d'équipe sectorielles minima À partir du 1/1/2026, augmentation des primes d'équipes sectorielles minimales pour ouvriers à : - 0,95 euro brut/heure pour les primes d'équipes du matin et de l'après-midi ; - 3,10 euro brut/heure pour la prime de nuit. Ces montants sont exprimés en 40h/semaine.
- Maaltijdcheque in de niet-geconventioneerde ondernemingen Mits publicatie van wetgeving rond verhoging zichtwaarde maaltijdcheque, extra fiscale aftrekbaarheid en indien toekenning conform loonnormwet. Voor arbeiders en baremieke bedienden van niet-geconventioneerde bedrijven: - In bedrijven die reeds maaltijdcheques toekennen wordt de werkgeversbijdrage verhoogd met 2 EUR vanaf 1/04/2026. - In de bedrijven die nog geen maaltijdcheques toekennen wordt een maaltijdcheque ingevoerd met een werkgeversbijdrage van 2 EUR en een werknemersbijdrage van 1,09 EUR vanaf 1/04/2026. Eventuele invoeringen en/of verhogingen van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheque tussen 1/1/2026 en 1/04/2026 op het niveau van de onderneming worden in mindering gebracht van de hierboven vermelde bedragen. Vallen niet onder het toepassingsgebied van dit artikel: - De werknemers verbonden met de werkgever via een arbeidsovereenkomst voor studenten; - De werknemers van de ondernemingen met een bedrijfsrestaurant met werkgeverstussenkost; - De niet-sedentaire werknemers die een maaltijdvergoeding ontvangen (bv. onder de vorm van kosten eigen aan de werkgever).	- Chèques-repas dans les entreprises non-conventionnées Sous réserve de la publication de la législation concernant l'augmentation de la valeur faciale du chèque-repas, la déductibilité fiscale supplémentaire et pour autant que l'octroi soit conforme à la loi sur la norme salariale. Pour les ouvriers et les employés barémisés des entreprises non conventionnées : - Dans les entreprises qui octroient déjà des chèques-repas, la cotisation patronale sera augmentée de 2 EUR à partir du 1/04/2026. - Dans les entreprises qui n'octroient pas encore de chèques-repas, un chèque-repas est introduit avec une cotisation patronale de 2 EUR et une cotisation du travailleur de 1,09 EUR, à partir du 1/04/2026. Les éventuelles introductions et/ou augmentations de l'intervention patronale dans le chèque-repas entre le 1/1/2026 et 1/04/2026 au niveau de l'entreprise seront déduites des montants mentionnés ci-dessus. Ne relèvent pas du champ d'application de cet article : - Les travailleurs liés à l'employeur par un contrat de travail étudiant ; - Les travailleurs des entreprises disposant d'un restaurant d'entreprise avec une intervention de l'employeur ; - Les travailleurs non sédentaires qui perçoivent une indemnité repas (par exemple sous la forme de frais propres à l'employeur).

Protocol 04/12/2025 – Protocole 04/12/2025
Sector-CAO 2025-2026 PC 116 en 207 – CCT sectorielle 2025-2026 CP 116 et 207

Tenzij er op ondernemingsvlak aan deze categorieën van werknemers reeds maaltijdcheques worden toegekend. Bij gebeurlijk ontbreken van een fiscaal kader tegen 1/4/2026 zullen de partijen naar een oplossing zoeken.	Sauf si, au niveau de l'entreprise, des chèques-repas sont déjà accordés à ces catégories de travailleurs. En cas d'absence éventuelle d'un cadre fiscal au 1/4/2026, les parties chercheront une solution.
- Verhoging sectorale minimumlonen	- Augmentation minima sectoriels
Vanaf 1 januari 2026: - Worden de bedragen van het bruto minimum aanvangsuurloon en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit, verhoogd met € 0,10 bruto voor arbeiders (40-urenweek stelsel). - Het bruto minimumervaringsmaandloon van baremieke bedienden wordt met € 17,333 bruto (40-urenweek stelsel) verhoogd. De bijzondere inspanning voor de verhogingen van de bruto minimumlonen is niet richtinggevend voor de bedrijfsonderhandelingen.	À partir du 1er janvier 2026 : - Les montants du salaire horaire minimum brut de début et du salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté, sont augmentés de € 0,10 brut pour les ouvriers (régime de 40 heures par semaine). - Le salaire mensuel minimal lié à l'expérience des employés barémisés est augmenté à € 17,333 brut (régime de 40 heures par semaine). 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.
3. Flexijobs	3. Flexijobs
Op voorwaarde dat de toekomstige wetgeving dienaangaande het toelaat, worden flexijobs in onze sector uitgesloten, behalve in de ondernemingen waarin hierover met de syndicale delegatie, bij gebreke hieraan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, een ander akkoord gesloten wordt.	Sous réserve que la future législation en la matière le permette, les flexi-jobs sont exclus dans notre secteur, sauf dans les entreprises où un autre accord est conclu à ce sujet avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les représentants des organisations syndicales.
4. Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid	4. Sécurité d'existence chômage temporaire
A. De bestaande regeling van aanvullende vergoeding per dag gedeeltelijke werkloosheid voor de arbeiders en baremieke bedienden wordt als volgt aangepast: - Uitbreiding naar alle bedienden vanaf 1/1/2026 - Verhoging van 13,50 EUR naar 14,50 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid vanaf 1/1/2026 - Verhoging van 14,5 EUR naar 15 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid van af 1/12/2026 ; - Het maximum 60 dagen per jaar wordt opgetrokken naar maximum 65 dagen per jaar vanaf 1/1/2026. B. Deze verhoging tot 65 dagen geldt ook voor de gelijkstelling in het kader van de eindejaarspremie bij arbeiders en baremieke bedienden.	A. Le régime actuel d'indemnité complémentaire de sécurité d'existence par jour de chômage temporaire pour les ouvriers et les employés barémisés est modifié comme suit : - Extension à tous les employés à partir du 1/1/2026 - Augmentation de 13,50 EUR à 14,50 EUR par jour de chômage temporaire à partir du 01/01/2026 ; - Augmentation de 14,5 EUR à 15 EUR par jour de chômage temporaire à partir du 01/12/2026 - Le maximum de 60 jours par an est porté à 65 jours par an à partir du 1/1/2026 B. Cette augmentation à 65 jours s'applique également à l'assimilation dans le cadre de la prime de fin d'année pour les ouvriers et les employés barémisés.

Protocol 04/12/2025 – Protocole 04/12/2025
Sector-CAO 2025-2026 PC 116 en 207 – CCT sectorielle 2025-2026 CP 116 et 207

5. Zwangerschap en borstvoedingsverlof De huidige bestaanszekerheidsvergoeding bij verplichte werkverwijdering (volledige schorsing) in geval van zwangerschap en borstvoeding wordt vanaf 1/1/2026 verhoogd als volgt: - van 13,50 EUR naar 18,00 EUR per niet-gewerkte dag.	5. Travailleuses enceintes et congé d'allaitement L'indemnité complémentaire de sécurité d'existence actuelle en cas d'écartement obligatoire (interruption complète) en cas de grossesse et d'allaitement est augmenté comme suit à partir du 1/1/2026 : - de 13,50 EUR à 18,00 EUR par jour non-presté.																														
6. Werkbaar werk De huidige CAO rond werkbaar werk wordt vanaf 1/7/2026 aangepast als volgt: - Verbetering o.b.v. onderstaand schema waardoor de overgang van volcontinu, wisselende 3 ploegen of vaste nacht naar een dagfunctie financieel wordt ondersteund: <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><tr><td>35 jaar</td><td>9 mnd</td><td>9 mnd</td></tr></table> De overige modaliteiten blijven ongewijzigd.	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	35 jaar	9 mnd	9 mnd	6. Travail faisable La CCT actuelle concernant le travail faisable est adaptée comme suit à partir du 1/7/2026 : - 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>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><tr><td>35 ans</td><td>9 mois</td><td>9 mois</td></tr></table> Les autres modalités restent inchangées.	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	35 ans	9 mois	9 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																													
35 jaar	9 mnd	9 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																													
35 ans	9 mois	9 mois																													
7. Bestaanszekerheid baremieke bedienden: vergoeding bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard De huidige vergoedingen bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard voor arbeiders worden uitgebreid naar de baremieke bedienden vanaf 1/1/2026. Het gaat concreet om de volgende bedragen: - € 70 na 1 jaar dienst; - € 140 na 2 jaar dienst; - € 200 na 5 jaar dienst, verhoogd met een bedrag van € 20 per jaar dienst boven de 5 jaar.	7. Sécurité d'existence employés barémisés: indemnités en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle Les indemnités actuelles en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle pour les ouvriers sont étendues aux employés barémisés à partir du 1/1/2026. Il s'agit concrètement des montants suivants : - € 70 après 1 an de service; - € 140 après 2 ans de service; - € 200 après 5 ans de service, augmenté d'un montant de € 20 par année de service au-delà de 5 ans.																														
8. Externe syndicale opdracht De huidige regeling in verband met de externe syndicale opdrachten wordt vanaf 1/1/2026 als volgt aangepast: <table><tr><td></td><td>Arbeiders</td><td>Baremieke bedienden</td></tr><tr><td>Wie?</td><td>Effectieve en plaatsvervang ers SD</td><td>Effectieve en plaatsvervang ers SD</td></tr><tr><td>Aantal dagen pool</td><td>(Effectieve + plaatsvervang</td><td>(Effectieve + plaatsvervang</td></tr></table>		Arbeiders	Baremieke bedienden	Wie?	Effectieve en plaatsvervang ers SD	Effectieve en plaatsvervang ers SD	Aantal dagen pool	(Effectieve + plaatsvervang	(Effectieve + plaatsvervang	8. Missions syndicales extérieures Le régime actuel concernant les missions syndicales extérieures est adapté comme suit à partir du 1/1/2026 : <table><tr><td></td><td>Ouvriers</td><td>Employés barémisés</td></tr><tr><td>Qui ?</td><td>Effectifs et suppléants DS</td><td>Effectifs et suppléants DS</td></tr><tr><td>Nombre de jours en pool</td><td>(mandats effectifs +</td><td>(mandats effectifs +</td></tr></table>		Ouvriers	Employés barémisés	Qui ?	Effectifs et suppléants DS	Effectifs et suppléants DS	Nombre de jours en pool	(mandats effectifs +	(mandats effectifs +												
	Arbeiders	Baremieke bedienden																													
Wie?	Effectieve en plaatsvervang ers SD	Effectieve en plaatsvervang ers SD																													
Aantal dagen pool	(Effectieve + plaatsvervang	(Effectieve + plaatsvervang																													
	Ouvriers	Employés barémisés																													
Qui ?	Effectifs et suppléants DS	Effectifs et suppléants DS																													
Nombre de jours en pool	(mandats effectifs +	(mandats effectifs +																													

Protocol 04/12/2025 – Protocole 04/12/2025
Sector-CAO 2025-2026 PC 116 en 207 – CCT sectorielle 2025-2026 CP 116 et 207

	ende mandaten) * 1,5	ende mandaten) * 1,5		suppléants) * 1,5	suppléants) * 1,5
Vergoeding	(Effectieve + plaatsvervang ende mandaten) * 1,5	(Effectieve + plaatsvervang ende mandaten) * 1,5		Rémunération (mandats effectifs + suppléants) * 1,5	(mandats effectifs + suppléants) * 1,5
Met “mandaten” wordt zowel ingevulde als vacante mandaten bedoeld.			Par « mandats », on entend aussi bien les mandats pourvus que les mandats vacants.		
9. Drempel syndicale afvaardiging voor arbeiders in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 arbeiders tellen, en drempel syndicale afvaardiging voor baremieke bedienden in ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tellen			9. Seuil des délégations syndicales pour les ouvriers dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 ouvriers, et seuils des délégations syndicales pour employés barémisés dans les entreprises occupant au minimum 25 et au maximum 29 employés barémisés		
Er kan in deze ondernemingen enkel een syndicale afvaardiging worden opgericht indien 50% + 1 van de arbeiders resp. baremieke bedienden zulks schriftelijk vraagt via een schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.			Une délégation syndicale ne peut être instaurée dans ces entreprises qu'à condition que 50% + 1 des ouvriers resp. employés barémisés soutiennent par écrit cette demande par une lettre au président de la Commission Paritaire.		
Wanneer het mathematische resultaat van deze berekening gelijk is aan 13,5 mag dit als 13 gelezen worden, vanaf 2026.			Lorsque le résultat mathématique de ce calcul est égal à 13,5, cela peut être considéré comme 13, à partir de 2026.		
10. Aanvullende vergoeding bij 1/5^{de} en ½ landingsbanen			10. Indemnité complémentaire emplois de fin de carrière 1/5^{ème} et 1/2^{ème}		
A. Période 2025: arbeiders en baremieke bedienden			A. Période 2025 : ouvriers et employés barémisés		
De maandelijkse aanvullende vergoeding van 40 EUR ten laste van de werkgever (all-in kost) voorzien in de CAO van 29/06/2023 wordt verlengd met ingang van 1 januari 2025 tot 31 december 2025, voor de arbeiders en baremieke bedienden die tijdens de looptijd van de CAO van 29/06/2023 aan de voorwaarden voldeden.			L'indemnité complémentaire mensuelle de 40 EUR à charge de l'employeur (coût all-in) prévue par la CCT du 29/06/2023 est prolongée du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025, pour les ouvriers et employés barémisés qui remplissaient les conditions pendant la durée de la CCT du 29/06/2023.		
B. Geldigheidsduur: vanaf 1 januari 2026 voor onbepaalde duur, arbeiders en bedienden			B. Durée de validité : à partir du 1er janvier 2026, à durée indéterminée, pour les ouvriers et employés		
1. Verhoging aanvullende vergoeding			1. Augmentation de l'indemnité complémentaire		
De maandelijkse aanvullende vergoeding wordt verhoogd naar 80 EUR bruto voor alle arbeiders en bedienden die op 1/1/2026 of later een 1/5e landingsbaan hebben met RVA-uitkeringen én voldoen aan:			L'indemnité complémentaire mensuelle est portée à 80 EUR brut pour tous les ouvriers et employés qui, au 1/1/2026 ou après, bénéficient d'un emploi de fin de carrière 1/5e avec allocations de l'ONEM et qui remplissent les conditions suivantes :		
• Leeftijd: minstens 60 jaar • Ancienneté: minstens 5 jaar in de onderneming			• Âge : au moins 60 ans • Ancienneté : au moins 5 ans dans l'entreprise		

Protocol 04/12/2025 – Protocole 04/12/2025
Sector-CAO 2025-2026 PC 116 en 207 – CCT sectorielle 2025-2026 CP 116 et 207

2. Uitbreiding naar halftijdse landingsbaan Dit regime geldt ook voor werknemers met een halftijdse landingsbaan, onder dezelfde voorwaarden (leeftijd, anciënniteit en uitkering RVA). 3. Leeftijdsverlaging voor zware beroepen Voor werknemers in een 1/5e of 1/2e landingsbaan zwaar beroep wordt de leeftijdsvoorwaarde van punt 1 en punt 2 verlaagd naar 55 jaar (huidige leeftijdsvoorwaarde 2025 voor recht op onderbrekingsuitkeringen). 4. Overige Van zodra er 12 aaneensluitende maanden geen effectieve prestatie is geleverd, is de aanvullende vergoeding niet langer verschuldigd. Demografieplannen behouden hun financiering op dit onderwerp voor de duurtijd voorzien in artikel 6, §2, C van de CAO van 15/10/2024. Dit is een suppletieve regeling: gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van kracht.	2. Extension aux emplois de fin de carrière mi-temps Ce régime s'applique également aux travailleurs bénéficiant d'un emploi de fin de carrière à mi-temps, sous les mêmes conditions (âge, ancienneté et allocations ONEM). 3. Abaissement de l'âge pour métiers lourds Pour les travailleurs en emploi de fin de carrière métier lourd 1/5e ou mi-temps, la condition d'âge mentionnée aux points 1 et 2 est abaissée à 55 ans (condition d'âge en 2025 pour le droit aux allocations d'interruption). 4. Autres dispositions Lorsque aucune prestation effective n'a été réalisée pendant une période ininterrompue de douze mois, l'indemnité complémentaire n'est plus due. Les plans démographie conservent leur financement sur ce sujet pour la durée prévue à l'article 6, §2, C de la CCT du 15/10/2024. Il s'agit d'un régime supplétif : les dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent d'application.
11. Aanpassing vormingsdotaties De bestaande vormingsdotaties van het sociaal fonds arbeiders zullen respectievelijk worden aangepast naar 1,560k EUR en naar 288k EUR. Voor het sociaal fonds bedienden zullen de bestaande vormingsdotaties worden aangepast naar 360k EUR. Deze aanpassingen gaan in vanaf 2026.	11. Adaptation dotations formation Les dotations de formation actuelles du fonds social des ouvriers sont respectivement portées à 1,560k EUR et à 288k EUR. Pour les fonds social des employés, les dotations de formation actuelles seront portées à 360k EUR. Ces adaptations entrent en vigueur à partir de 2026.
12. Eindeloopbaan Voor de arbeiders en baremieke bedienden uit de niet-geconventioneerde ondernemingen wordt een premie (netto zolang de fiscaliteit het toelaat) betaald bij einde van de arbeidsovereenkomst ter gelegenheid van het (vervroegd) pensioen van 40 EUR per jaar anciënniteit met een maximum van 1000 EUR, mits: - 5 jaar wisselende ploegen of vaste nacht in de laatste 10 jaar of 7 jaar wisselende ploegen of vaste nacht in de laatste 15 jaar - Verrekening met geldelijke voordelen ter gelegenheid van het (vervroegd) pensioen die reeds worden toegekend op bedrijfsvlak (saldo moet worden bijgepast)	12. Fin de carrière Pour les ouvriers et les employés barémisés des entreprises non-conventionnées, une prime (nette tant que la fiscalité le permet) sera payée à la fin du contrat de travail à l'occasion du départ à la pension ou à la pension anticipée, de 40 EUR par année d'ancienneté, avec un maximum de 1000 EUR, moyennant - 5 ans en équipes alternantes ou en nuit fixe au cours des 10 dernières années, ou 7 ans en équipes alternantes ou en nuit fixe au cours des 15 dernières années - Imputation des avantages financiers déjà accordés au niveau de l'entreprise à l'occasion du départ à la pension ou à la

Protocol 04/12/2025 – Protocole 04/12/2025
Sector-CAO 2025-2026 PC 116 en 207 – CCT sectorielle 2025-2026 CP 116 et 207

	pension anticipée (seul le solde doit être octroyé).
13. Tijdskrediet	13. Crédit-temps
Toegang tot het tijdskrediet met motief: - TK met zorgmotief 51 maanden (voltijds en halftijds); - TK opleiding 36 maanden (voltijds en halftijds). Verlenging tot 30/6/2027.	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 jusqu'au 30/06/2027.
14. Leeftijdsgedag	14. Jour de congé lié à l'âge
Vanaf 1/7/2026 wordt de bestaande regeling inzake de leeftijdsgedag, 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, verruimd naar 2 leeftijdsgedagen voor werknemers die 60 jaar zijn en geen aanspraak kunnen maken op alle anciënniteitsdagen (zonder dat hierdoor de som van leeftijd- en anciënniteitsdagen meer dan 3 kan zijn). Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk. Demografieplannen behouden hun financiering op dit onderwerp voor de duurtijd voorzien in artikel 6, §2, C van de CAO van 15/10/2024.	À partir du 1/7/2026, le régime existant concernant le jour de congé lié à l'âge, pour les entreprises dont la durée moyenne de travail annuelle est de 38 heures, et pour autant que ces entreprises n'appliquent pas de dispositions équivalentes ou plus favorables, est élargi à 2 jours de congé lié à l'âge pour les travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent pas prétendre à tous les jours d'ancienneté (sans que la somme des jours de congé liés à l'âge et d'ancienneté ne puisse dépasser 3). Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise sont possibles. Les plans démographie conservent leur financement sur ce sujet pour la durée prévue à l'article 6, §2, C de la CCT du 15/10/2024.
15. Mobiliteit – parking NMBS	15. Mobilité – frais de parking SNCB
In aanvulling op de tussenkomst in de kostprijs van een treinabonnement, zal de werkgever vanaf 1/7/2026, bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van 30 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 1/7/2026, dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de 30 euros par mois coût employeur, sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement, sans dépasser le coût réel.
16. Sociale vrede	16. Paix sociale
Opschorting van de sectorale stakingsaanzegging met onmiddellijke ingang. 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.	Suspension du préavis de grève sectoriel avec effet immédiat. 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.

Ontwerp van Protocolakkoord
6/12/2025

Pour la FGTB Chimie

Andrea Della Vecchia



Voor ACV BIE

Koen De Kinder



Pour le CNE

Michel Barbuto



Voor ACLVB

Bart De Croock



Voor Essenscia

Koen Laenens

