

**COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE**

*Convention collective de travail du 18 juillet 2001*

Fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg.

**Champ d'application**

**Article 1er.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises situées dans la province du Limbourg et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique du chef de leur activité dans la transformation de matières plastiques.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

**Disposition générale**

**Art.2.** La présente convention collective de travail ne porte aucun préjudice aux conventions collectives de travail générales conclues au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et de l'accord national relatif à l'évolution du coût salarial, à la formation permanente et à l'emploi conclu le 7 mars 2001 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

**Sécurité d'emploi**

**Art.3.** Pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, les employeurs mettront tout en oeuvre pour éviter des licenciements pour raisons économiques. Les problèmes éventuels à ce sujet seront réglés, en premier lieu, par l'instauration d'un régime de chômage partiel, et ce durant une période déterminée.

Cette période est déterminée comme suit :

- l'employeur communique le nombre d'emplois menacés;
- cette communication est adressée aux représentants des organisations syndicales;
- l'employeur ne peut pas procéder à un licenciement avant que l'entreprise ait eu recours à un certain nombre de jours de chômage pour raisons économiques. Ce nombre de jours est égal au nombre d'emplois menacés multiplié par 30.

Durant cette période, les parties examineront les mesures qui pourraient être prises en vue d'atténuer pour les ouvriers les inconvénients de ces licenciements, par exemple : prépension, redistribution du travail, interruption de carrière, application de la loi sur le travail temporaire et le travail intérimaire, réduction des heures supplémentaires.

Si l'employeur ne suit pas cette procédure lors de licenciements pour raisons économiques, le délai de préavis légal ou l'indemnité légale de préavis sera augmenté de moitié.

En cas de licenciements pour raisons économiques, il est octroyé, en plus de l'allocation de chômage, une indemnité complémentaire de sécurité d'existence, égale à la différence entre l'allocation de chômage perçue et le salaire net, et ce pendant la période mentionnée ci-après, en fonction du nombre d'années de services dans l'entreprise:

- de 5 à 9 ans de services : 4 semaines, à partir de la fin de la période de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture;
- de 10 à 14 ans de services : 8 semaines, comme indiqué ci-avant;
- à partir de 15 ans de services : 12 semaines, comme indiqué ci-avant.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.		
01-08-2001	28/9/2001	NR. N°	58933

### **Pouvoir d'achat**

**Art.4.** Les salaires de base effectivement payés (régime 40 heures/semaine) seront augmentés de 6 BEF l'heure (0,1487 EUR) à partir du 1er janvier 2001 et de 5 BEF l'heure (0,1239 EUR) à partir du 1er janvier 2002.

Ceci vaut également pour le salaire de référence, qui est fixé à partir du 1er janvier 2001 à 379,10 BEF l'heure (9,3976 EUR).

Les salaires horaires minimaux dans le régime de 40 h/semaine sont fixés comme suit à partir du 1er janvier 2001 :

- les personnes chargées de l'entretien et du nettoyage des locaux ainsi que celles qui s'occupent de l'emballage des produits : 347,15 BEF l'heure (8,6056 EUR);
- autres fonctions : 368,30 BEF l'heure (9,1299 EUR).

L'augmentation de 6 BEF (0,1487 EUR) l'heure au 1er janvier 2001 est comprise dans ces montants.

Les montants fixés aux alinéas 2 et 3 ci-dessus sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 2 mai 2001 conclue en Commission paritaire de l'industrie chimique relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Les mêmes montants correspondent à l'indice pivot 104,38 en base 1996=100.

### **Primes pour travail en équipes successives**

**Art. 5.** Les montants des primes pour travail en équipes, seulement pour les équipes successives, sont portés à partir du 1er juin 2001, pour les équipes de jour, à 6,70 p.c. du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 20,70 p.c. du salaire de référence, tel que fixé à l'article 4 alinéa 2, ci-dessus.

Si le calcul s'effectue par heure, il se fait jusqu'à la troisième décimale et, comme d'usage pour l'arrondi, tombe tout ce qui se trouve après la deuxième décimale. A partir du 1er janvier 2002, le calcul des montants en euro se fera jusqu'à la cinquième décimale et tout ce qui se trouve après la quatrième décimale sera négligé, conformément aux dispositions de l'article 3 de la cct du 2 mai 2001 relative aux primes d'équipes, conclue en commission paritaire de l'industrie chimique .

Les primes d'équipes exprimées en BEF s'établissent dès lors au 1er juin 2001 comme suit :

- équipes du matin et de l'après-midi : 25,90 BEF (0,6420 EUR) l'heure;
- équipes de nuit : 80,04 BEF (1,9841 EUR) l'heure.

Les montants mentionnés à l'alinéa précédent comprennent l'indexation appliquée le 1er mars 2001 et correspondent à l'indice pivot 106,47 (base 1996 = 100).

### **Sécurité d'existence en cas de chômage partiel**

**Art. 6** A compter du 1er juin 2001, l'indemnité complémentaire de sécurité d'existence à charge de l'employeur, en cas de chômage partiel, est portée de 300 BEF à 330 BEF/jour (8,18 EUR/jour).

Pour les ouvriers âgés de moins de 19 ans, cette indemnité s'élève à 315 BEF.

Ces montants sont payés jusqu'à l'épuisement d'une réserve ("pool") fixée par entreprise. Le montant de cette réserve correspond au nombre d'ouvriers inscrits le 1er janvier, multiplié par cinquante fois le montant de l'indemnité unitaire journalière. Le solde ne pourra être reporté.

### **Jour de carence**

**Art. 7.** Pendant la durée de validité de la présente cct, le salaire sera octroyé par l'entreprise pour le premier jour de carence en cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, une fois par an et par ouvrier(e). Cette disposition est instaurée à l'essai et sera évaluée.

### **Prépension - convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail**

**Art. 8.** Le droit à la prépension à partir de l'âge de 58 ans est prorogé pour la durée de la présente convention collective de travail. Les procédures et modalités en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail.

**Art. 9.** Le droit à la prépension, comme défini dans la convention collective de travail n° 17 précitée, est prorogé pour la durée de la présente convention collective de travail, en application de l'accord national conclu le 7 mars 2001 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique et de la convention collective de travail sectorielle conclue le 18 juin 2001 en Commission paritaire de l'industrie chimique, pour les ouvriers qui :

- 1° ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2002;
- 2° satisfont aux conditions prévues en la matière par les dispositions légales; en conséquence, les ouvriers concernés devront pouvoir justifier de 33 ans de carrière professionnelle comme salarié et avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que défini dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 au Conseil national du travail. Ils devront en outre prouver une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise. Les procédures et modalités en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n° 17 précitée.

**Art. 10.** Les ouvriers en interruption de carrière à mi-temps à partir de 50 ans, qui sont ensuite mis en prépension complète, bénéficient d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, calculée sur un salaire brut de référence sur base de prestations à temps plein, sans préjudice des modalités définies par la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

### **Mesures de partage du travail**

#### **Interruption de carrière**

**Art.11.** Les accords existants, tels que prévus aux articles 7,8,9 et 10 de la CCT du 30 juin 1999 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, portant fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg, restent d'application jusqu'au 31 décembre 2001.

Les ouvriers qui, en application de l'article 8 mentionné à l'alinéa précédent, sont entrés avant le 31 décembre 2000 et avant l'âge de 50 ans dans le système de l'interruption de carrière à mi-temps, recevront ou continueront à recevoir après le 1er janvier 2002 l'indemnité de l'employeur de 2.000 BEF par mois, suivant les modalités et conditions fixées à l'article 8 précité. Cette indemnité sera diminuée des augmentations appliquées à partir du 1er janvier 2002 aux versements et/ou primes accordés par quelque autorité publique que ce soit.

#### **Art. 12. Crédit-temps**

Dans le cadre de l'introduction, à partir du 1er janvier 2002, d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail, il est convenu, pour la durée de la présente cct, de compléter comme suit les dispositions prévues par la cct n° 77 du CNT :

- §1. le droit au crédit-temps, prévu à l'article 3 de la cct n° 77 conclue le 14 février 2001 au Conseil national du Travail, relative à l'introduction d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, est, dans le prolongement de l'accord national du 7 mars 2001 conclu en Commission paritaire de l'industrie chimique, étendu à une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. Au cours de la première année, l'exercice de ce droit doit, conformément à la cct n° 77 précitée, porter sur une période minimale de 3 mois. Sauf si d'autres accords ont été conclus sur le plan de l'entreprise, le crédit-temps doit, de la 2ème à la 5ème année, être pris par période d'un an. Les conditions d'ancienneté sont celles prévues à l'article 5 de la cct n° 77 précitée.
- §2. Compte tenu des conditions prévues par la cct n° 77, l'ouvrier qui entame un crédit-temps à mi-temps a droit, à partir de 50 ans et plus, à une indemnité de sécurité d'existence à charge de l'employeur. L'indemnité s'élève à 2.000 BEF (49,58 EUR) par mois et est payée jusqu'au moment du départ en prépension ou, à défaut, jusqu'au moment du départ à la pension de retraite.  
Cette disposition vaut également pour les ouvriers qui se trouvent le 31 décembre 2001 dans un système d'interruption de carrière à mi-temps, tel que défini aux articles 9 et 10 de la CCT du 30 juin 1999 conclue en Commission paritaire de l'industrie chimique, portant fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg.
- §3. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, est informé de la décision de l'employeur de procéder ou non au remplacement.

### **Travail à temps partiel (4/5èmes)**

**Art. 13.** Pour la durée de la présente convention collective de travail, la possibilité du travail à temps partiel dans un régime de 4/5èmes est prévue, pourvu qu'elle soit organisable. En cas de refus, l'employeur en communiquera les motifs à la délégation syndicale.

### **Rémunération de l'ancienneté**

#### **Art.14 Prime d'ancienneté**

Jusqu'au 31 décembre 2001, une prime annuelle d'ancienneté est octroyée aux ouvriers qui comptent dans l'entreprise une ancienneté d'au moins trois ans, dont le montant est fixé comme suit :

<b>Ancienneté</b>	<b>Prime</b>
de 3 à moins de 5 ans	1.780 BEF
de 5 à moins de 10 ans	3.250 BEF
de 10 à moins de 15 ans	1.300 BEF
de 15 à moins de 20 ans	2.350 BEF
de 20 à moins de 25 ans	400 BEF
de 25 à moins de 30 ans	1.900 BEF
30 ans et plus	2.900 BEF

A partir du 1er janvier 2002, la prime annuelle d'ancienneté est octroyée aux ouvriers qui comptent dans l'entreprise une ancienneté d'au moins trois ans et de maximum 15 ans, dont le montant est fixé comme suit :

<b>Ancienneté</b>	<b>Prime</b>	
de 3 à moins de 5 ans	1.780 BEF	(44,12 EUR)
de 5 à moins de 10 ans	3.250 BEF	(80,57 EUR)
de 10 à moins de 15 ans	1.300 BEF	(32,23 EUR)

Pour le calcul de l'ancienneté, on tient compte de la date anniversaire d'entrée en service dans l'entreprise. La prime d'ancienneté est payée pendant le mois suivant celui au cours duquel se situe l'anniversaire de l'entrée en service. Elle n'est pas rattachée à l'indice des prix à la consommation.

#### **Art. 15 Congé d'ancienneté**

A partir du 1er janvier 2002, le régime des congés d'ancienneté est fixé comme suit : un jour de congé d'ancienneté payé est accordé par an aux ouvriers qui comptent au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise. Un deuxième jour d'ancienneté est accordé par an aux ouvriers qui comptent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Un troisième jour d'ancienneté est accordé par an aux ouvriers qui comptent au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise (total 3 jours au maximum par année-calendrier).

#### **Prorogation des conventions antérieures**

**Art. 16.** Toutes les dispositions des conventions antérieures qui n'étaient pas à effet unique et qui ne sont pas modifiées ou abrogées par la présente convention collective de travail, sont prorogées pour la durée de la présente convention collective de travail.

#### **Paix sociale**

**Art. 20.** La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

#### **Passage à l'euro**

**Art. 21.** Les articles ou éléments d'articles figurant à la première ligne ainsi que dans la première et quatrième colonne de la (ou des) ligne(s) suivante(s) du tableau ci-dessous, se rapportent à la présente convention collective de travail.

Pour les montants exprimés en euro dans la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en francs belges dans la troisième colonne sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

<b>Art. 4</b>		<b>Art. 4</b>	
	<b>EUR</b>	<b>BEF</b>	
Alinéa 1er	0,1487	6,-	Eerste lid
	0,1239	5,-	
Alinéa 2	9,3976	379,10	Tweede lid
Alinéa 3	8,6056	347,15	Derde lid
	9,1299	368,30	

<b>Art. 5</b>		<b>Art. 5</b>	
	<b>EUR</b>	<b>BEF</b>	
Alinéa 3	0,6420	25,90	Derde lid
	1,9841	80,04	

Art. 6		Art. 6	
	EUR	BEF	
Alinéa 1er	7,4368	300	Eerste lid
	8,1805	330	
	7,8087	315	

Art. 11		Art. 11	
	EUR	BEF	
Alinéa 2	49,5788	2000	Tweede lid

Art. 14		Art. 14	
	EUR	BEF	
Alinéa 1er	44,1250	1780	Eerste lid
	80,5653	3250	
	32,2261	1300	
	58,2550	2350	
	9,9157	400	
	47,0998	1900	
	71,8891	2900	

#### Durée de validité

**Art. 21.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002.

4

# PARITAIR COMITE VOOR DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 JULI 2001

Vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg.

## TOEPASSINGSGEBIED

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie Limburg en ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststoffen.

Onder arbeiders verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

## ALGEMENE BEPALING

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet generlei afbreuk aan de algemene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 en het nationaal akkoord betreffende loonkostontwikkeling, permanente vorming en tewerkstelling gesloten in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid van 7 maart 2001.

## WERKZEKERHEID

**Art. 3.** Tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de werkgevers alles in het werk om ontslag wegens economische redenen te vermijden. Eventuele problemen in dit verband worden vooreerst opgevangen door het invoeren van een regeling gedeeltelijke werkloosheid, gedurende een bepaalde periode.

Deze periode wordt als volgt bepaald:

- de werkgever deelt mee hoeveel arbeidsplaatsen bedreigd zijn ;
- deze mededeling gebeurt aan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties ;
- de werkgever kan niet tot ontslag overgaan voordat een aantal dagen economische werkloosheid in de onderneming hebben plaatsgevonden. Dit aantal dagen is gelijk aan het aantal bedreigde arbeidsplaatsen vermenigvuldigd met 30.

Tijdens deze periode zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de arbeiders te milderen, bij voorbeeld: brugpensioen, werkverdeling, loopbaanonderbreking, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, vermindering van overuren.

Indien bij ontslagen om economische redenen de werkgever deze procedure niet volgt, wordt de wettelijke opzeggingstermijn of wettelijke opzeggingsvergoeding met de helft vermeerderd.

Bij ontslag om economische redenen wordt erbovenop de uitgekeerde werkloosheidsvergoeding een aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding toegekend à rato van het verschil tussen de ontvangen werkloosheidsvergoeding en het nettoloon, en dit gedurende de duurtijd hierna, volgens het aantal dienstjaren in de onderneming:

- van 5 tot 9 dienstjaren : 4 weken vanaf het einde van de opzeggingsperiode of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding;
- van 10 tot 14 dienstjaren : 8 weken zoals hiervoor gemeld;
- vanaf 15 dienstjaren : 12 weken zoals hiervoor vermeld.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

01-08-2001

28/9/2001

NR.  
N°

58933

**KOOPKRACHT**

**Art. 4.** De werkelijk betaalde basisuurlonen (stelsel 40 uren/week) worden verhoogd met 6 BEF per uur (0,1487 EUR) vanaf 1 januari 2001 en met 5 BEF per uur (0,1239 EUR) vanaf 1 januari 2002.

Dit geldt eveneens voor het referentieloon dat vanaf 1 januari 2001 vastgesteld is op 379,10 BEF per uur (9,3976 EUR).

De minimumuurlonen worden vanaf 1 januari 2001 in het 40-urenstelsel als volgt samengesteld:

- personen die instaan voor het onderhoud en reinigen van lokalen alsmede deze die gelast zijn met het inpakken van producten: 347,15 BEF per uur (8,6056 EUR) ;
- andere functies: 368,30 BEF per uur (9,1299 EUR).

Hierin is de verhoging met 6 BEF (0,1487 EUR) per uur op 1 januari 2001 inbegrepen. De bedragen bepaald in alinea 2 en 3 hierboven zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijsen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen. Dezelfde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 104,38 op basis 1996 = 100.

**PREMIES VOOR WERK IN OPEENVOLGENDE PLOEGEN**

**Art. 5.** De bedragen van de premies voor werk in ploegen, enkel in opeenvolgende ploegen, worden vanaf 1 juni 2001 verhoogd tot 6,70 % van het referentieloon en voor de nachtploegen tot 20,70 % van het referentieloon zoals bepaald in art. 4, alinea 2, hierboven.

Indien de berekening van de bedragen in franken per uur geschiedt, gebeurt deze tot op de derde decimaal en, zoals gebruikelijk voor de afronding, vervalt alles wat na de tweede decimaal komt. Vanaf 1 januari 2002 gebeurt de berekening van de bedragen in euro tot op de vijfde decimaal en vervalt alles wat na de vierde decimaal komt, zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 2 mei 2001 betreffende de ploegenpremie, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

Hierdoor worden de ploegenpremie's uitgedrukt in BEF vanaf 1 juni 2001:

- morgen- en middagploeg : 25,90 BEF (0,6420 EUR) per uur
- nachtploeg : 80,04 BEF (1,9841 EUR) per uur.

De bedragen vermeld in vorige alinea bevatten de indexatie toegepast op 1 maart 2001 en stemmen overeen met het spilindexcijfer 106,47 (basis 1996 = 100).

**Bestaanszekerheid bij gedeeltelijke werkloosheid**

**Art. 6.** Vanaf 1 juni 2001 wordt de aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding, ten laste van de werkgever, in geval van gedeeltelijke werkloosheid, verhoogd van 300 BEF naar 330 BEF/dag (8,18 EUR/dag).

Voor arbeiders van minder dan 19 jaar bedraagt deze vergoeding 315 BEF.

Deze bedragen worden uitbetaald tot uitputting van een "pool" per onderneming. Het bedrag van de "pool" wordt bekomen door het aantal ingeschreven arbeiders op 1 januari te vermenigvuldigen met vijftig maal het bedrag van de dagelijkse eenheidsvergoeding. Het saldo kan niet worden overgedragen.



**CARENSDAG**

**Art. 7.** Tijdens de duur van deze CAO zal op de eerste carensdag bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval per jaar per arbeid(st)er door de onderneming het loon toegekend worden. Deze regeling is op proef en zal geëvalueerd worden.

**Brugpensioen – CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad**

**Art. 8.** Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op volledig brugpensioen vanaf 58 jaar verlengd. De procedures en modaliteiten ter zake zijn deze die door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

**Art. 9.** In toepassing van het nationaal akkoord gesloten op 7 maart 2001 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 18 juni 2001 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt, voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, het recht op brugpensioen verlengd voor de arbeiders die:

- de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2002;
- voldoen aan de terzake geldende wettelijke voorwaarden; bijgevolg zullen de betrokken arbeiders een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals minstens 20 jaar gewerkt te hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad. Bovendien zullen de betrokken arbeiders ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming moeten bewijzen. De procedures en modaliteiten ter zake zijn deze die door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

**Art. 10.** Voor arbeiders die aansluitend aan een halftijdse loopbaanonderbreking, opgenomen vanaf 50 jaar, op volledig brugpensioen worden gesteld, wordt het brutoreferteloan voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, onverminderd de modaliteiten bepaald door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, berekend op basis van voltijdse prestaties..

**ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN****Art. 11. Loopbaanonderbreking**

De bestaande afspraken, zoals die voorzien zijn in de artikelen 7, 8, 9 en 10 van de CAO van 30 juni 1999 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid houdende vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg, blijven van toepassing tot 31 december 2001.

De arbeiders die, in toepassing van het in vorig lid vermelde artikel 8, vóór 31 december 2000 in het systeem van halftijdse loopbaanonderbreking onder 50 jaar zijn gestapt, zullen na 1 januari 2002 de vergoeding van de werkgever van 2.000 BEF per maand ontvangen of blijven ontvangen, volgens de modaliteiten en de voorwaarden als bepaald in voorvermeld artikel 8. Deze vergoeding wordt verminderd met de verhogingen vanaf 1 januari 2002 van de uitkeringen en/of premies uitgekeerd door eender welke overheid.

**Art. 12. Tijdskrediet**

In het kader van de invoering, vanaf 1 januari 2002, van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties, wordt in aanvulling van de bepalingen voorzien door CAO nr. 77 van de NAR, het volgende overeengekomen voor de duur van deze CAO:

- §1. het recht op tijdskrediet, voorzien in artikel 3 van de CAO nr. 77 gesloten op 14.2.2001 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt, in navolging van het nationaal akkoord van 7 maart 2001 gesloten in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid, uitgebreid tot een duur van maximum 5 jaar over de gehele loopbaan. Tijdens het eerste jaar dient de uitoefening van dit recht op tijdskrediet, overeenkomstig voornoemde CAO nr. 77, te gebeuren per minimumperiode van 3 maanden. Behoudens andere afspraken op het vlak van de onderneming moet, van het tweede tot en met het vijfde jaar, het tijdskrediet worden uitgeoefend per periode van één jaar. De anciënniteitvoorwaarden zijn die voorzien in artikel 5 van de voornoemde CAO nr. 77.
- §2. Rekening houdend met de voorwaarden voorzien in CAO nr. 77, heeft de arbeider die een halftijds tijdskrediet aanvangt, vanaf 50 jaar of meer, recht op een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever. De vergoeding bedraagt 2.000 BEF (49,58 EUR) per maand en wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van het brugpensioen of indien geen brugpensioen wordt opgenomen, tot het ogenblik van het opnemen van het rustpensioen.  
Deze regeling geldt ook voor de arbeiders die zich op 31 december 2001 bevinden in een systeem van halftijdse loopbaanonderbreking als bepaald in artikel 9 en 10 van de CAO van 30 juni 1999 gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid, houdende vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg.
- §3. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging wordt ingelicht over de beslissing van de werkgever om al dan niet tot vervanging over te gaan.

### **Art. 13. 4/5 deeltijdse arbeid**

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de mogelijkheid tot deeltijdse arbeid voorzien in een 4/5e-regeling op voorwaarde dat het organiseerbaar is. Bij weigering zal de werkgever de redenen meedelen aan de syndicale delegatie.

### **DIENSTJARENBELONING**

#### **Art. 14. Dienstjarenpremie**

- §1. Tot en met 31 december 2001 wordt een jaarlijkse dienstjarenpremie toegekend aan de arbeid(st)ers die in de onderneming een anciënniteit van tenminste 3 jaar kennen en waarvan het bedrag als volgt is samengesteld:

<b>Anciënniteit</b>	<b>Premie</b>
van 3 tot minder dan 5 jaar	1.780 BEF
van 5 tot minder dan 10 jaar	3.250 BEF
van 10 tot minder dan 15 jaar	1.300 BEF
van 15 tot minder dan 20 jaar	2.350 BEF
van 20 tot minder dan 25 jaar	400 BEF
van 25 tot minder dan 30 jaar	1.900 BEF
30 jaar en meer	2.900 BEF

- §2. Vanaf 1 januari 2002 wordt de jaarlijkse dienstjarenpremie toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van tenminste 3 jaar en maximum 15 jaar kennen, waarvan het bedrag van de premie als volgt is samengesteld:

**Anciënniteit**

van 3 tot minder dan 5 jaar  
 van 5 tot minder dan 10 jaar  
 van 10 tot minder dan 15 jaar

**Premie**

1.780 BEF (44,12 EUR)  
 3.250 BEF (80,57 EUR)  
 1.300 BEF (32,23 EUR)

Voor het berekenen van de anciënniteit geldt de datum van de verjaardag van de indiensttreding in de onderneming. De dienstjarenpremie wordt betaald tijdens de maand welke volgt op deze waarin de verjaardag van de indiensttreding zich voordoet. Zij is niet gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen.

**Art. 15. Anciënniteitverlof**

Vanaf 1 januari 2002 wordt de regeling inzake anciënniteitverlof als volgt bepaald: jaarlijks één betaalde dag anciënniteitverlof voor de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 10 jaar hebben. Een tweede betaalde dag anciënniteitverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 15 jaar kennen. Een derde betaalde dag anciënniteitverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 20 jaar kennen (totaal maximum 3 dagen per kalenderjaar).

**VERLENGING VORIGE OVEREENKOMSTEN**

**Art. 16.** Alle bepalingen van vorige overeenkomsten die niet éénmalig waren en die door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet gewijzigd of afgeschaft zijn worden voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd.

**SOCIALE VREDE**

**Art. 17.** De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**OVERGANG NAAR DE EURO**

**Art. 18.** De artikelen of onderdelen ervan die in de eerste rij en de eerste en vierde kolom van de volgende rij(en) van onderstaande tabel worden vermeld, hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de bedragen die in euro worden vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom.

<b>Art. 4</b>		<b>Art. 4</b>	
	EUR	BEF	
Alinéa 1er	0,1487	6,-	Eerste lid
	0,1239	5,-	
Alinéa 2	9,3976	379,10	Tweede lid
Alinéa 3	8,6056	347,15	Derde lid
	9,1299	368,30	

<b>Art. 5</b>		<b>Art. 5</b>	
	EUR	BEF	
Alinéa 3	0,6420	25,90	Derde lid
	1,9841	80,04	

<b>Art. 6</b>		<b>Art. 6</b>	
	EUR	BEF	

Alinéa 1er	7,4368	300	Eerste lid
	8,1805	330	
	7,8087	315	

<b>Art. 11</b>		<b>Art. 11</b>	
	EUR	BEF	
Alinéa 2	49,5788	2000	Tweede lid

<b>Art. 14</b>		<b>Art. 14</b>	
	EUR	BEF	
Alinéa 1er	44,1250	1780	Eerste lid
	80,5653	3250	
	32,2261	1300	
	58,2550	2350	
	9,9157	400	
	47,0998	1900	
	71,8891	2900	

**GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 18.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002.