

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE

Convention collective de travail du 3 septembre 2003

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

Champ d'application

Article 1^{er}. 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 2003-2004 du 17 janvier 2003 et de l'accord national 2003-2004 conclu le 26 février 2003 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 100 p.c.

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 | REGISTRE
11-09-2003 | 30-10-2003 | NH
68220 / 10/216

Titres-repas

Art.4.

§1. A partir du 1^{er} octobre 2003, un titre-repas d'une valeur faciale de 3 EUR par jour est accordé aux ouvriers par journée effective entièrement prestée, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers, dénommé ci-après l'A.R. du 28 novembre 1969. L'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas s'élève à 1,85 EUR. L'intervention du travailleur dans le montant du titre-repas s'élève à 1,15 EUR par jour.

L'intervention de l'employeur sera calculée au pro rata en cas d'une journée effective partiellement prestée.

§2. Les entreprises, qui satisfont aux conditions mentionnées dans l'article 19bis, §2, 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant le calcul du nombre de titres-repas par l'application du « comptage alternatif », peuvent introduire ou continuer l'application du comptage alternatif conformément aux dispositions de l'article 19bis, §2, 2 susmentionné, et cela leur est recommandé.

§3. Pour les ouvriers travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais avec des prestations de travail de 12h par jour preste, l'intervention de l'employeur s'élève, par journée effective entièrement prestée, à 4,62 EUR par jour.

Pour les ouvriers travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais dans une entreprise appliquant le §2 de cet article, un accord sera conclu, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, de telle sorte que ces ouvriers reçoivent un montant total d'intervention de l'employeur égal au montant total d'intervention de l'employeur accordé aux ouvriers prestant normalement à temps plein.

§4. Pour les entreprises qui accordaient déjà à leurs ouvriers des titres-repas avant le 1^{er} octobre 2003, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969, les dispositions suivantes sont d'application :

- pour les entreprises où l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas ne dépasse pas l'intervention patronale maximale légale (= 4,91 EUR) suite à l'augmentation de celle-ci selon les dispositions du §1 ou du §3 ci-dessus, cette intervention sera augmentée au 1^{er} octobre 2003 du montant fixé au §1 ou en application du §3 du présent article.
- pour les entreprises où l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas dépasserait l'intervention patronale maximale légale (= 4,91 EUR) suite à l'augmentation de celle-ci selon les dispositions du §1 ou du §3 ci-dessus, l'intervention de l'employeur alors en vigueur sera augmentée au 1^{er} octobre 2003 jusqu'au montant de l'intervention patronale maximale légale (= 4,91 EUR). La partie de l'augmentation de l'intervention de l'employeur fixée au §1 ou en application du §3 du présent article qui ferait dépasser l'intervention patronale maximale légale sera accordée aux ouvriers concernés sous la forme d'une augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation est égale à la partie de l'intervention de l'employeur dépassant le montant légal maximal divisée par 10.

§5. Les titres-repas sont délivrés mensuellement au travailleur conformément aux dispositions légales fixées dans l'article 19bis, §2, 2 susmentionné de l'A.R. du 28 novembre 1969.

§6. Le titre-repas est délivré au nom du travailleur.

§7. La validité du titre-repas est limitée à 3 mois et il ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

§8. Si le système des titres-repas vient à être abrogé, l'intervention de l'employeur dans les titres-repas sera transformée en augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation sera égale au montant de l'intervention de l'employeur dans les titres-repas divisé par 10.

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 1^{er} mai 2003, pour les équipes de jour, à 6,85 p.c. du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 21,10p.c. du salaire de référence.

Le salaire de référence susmentionné est fixé à partir du 1^{er} janvier 2003 à 9,9025 EUR dans un régime de 40h/semaine.

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 s'établissent dès lors au 1^{er} mai 2003 comme suit :

- équipes du matin et de l'après-midi : 0,6919 EUR l'heure;
- équipes de nuit : 2,1313 EUR l'heure.

Les montants fixés aux alinéas susmentionnés du présent article 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. Le montant mentionné dans le deuxième alinéa correspond à l'indice pivot 108,60 (base 1996 = 100). Les montants mentionnés au quatrième alinéa comprennent l'indexation appliquée le 1^{er} mars 2003 et correspondent à l'indice pivot 110,77 (base 1996 = 100).

Sécurité d'existence en cas de chômage partiel

Art. 6 A compter du 1^{er} mai 2003, l'indemnité complémentaire de sécurité d'existence à charge de l'employeur, en cas de chômage partiel résultant de raisons économiques, techniques ou de force majeure dans le chef de l'entreprise, est portée de 8,18 EUR/jour à 9 EUR/jour.

Pour les ouvriers âgés de moins de 19 ans, cette indemnité s'élève à 8,55 EUR/jour à partir du 1^{er} mai 2003.

Ces montants sont payés jusqu'à l'épuisement d'une réserve ("pool") fixée par entreprise. Le montant des indemnités de sécurité d'existence de cette réserve par entreprise est fixé annuellement en multipliant par cinquante jours le nombre d'ouvriers inscrits dans l'entreprise au 1^{er} janvier de chaque année civile. Le solde de cette réserve ne pourra être reporté sur l'année civile suivante.

Jour de carence

Art. 7. Pour le premier jour d'incapacité de travail des ouvriers pour maladie ou accident, dénommé « jour de carence » et non payé par l'employeur lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas une semaine, les dispositions suivantes sont valables:

- à partir du 1^{er} janvier 2003, le premier jour de carence par année civile sera payé par l'employeur aux ouvriers concernés ;
- à partir du 1^{er} janvier 2004 seront payés, par leur employeur, aux ouvriers concernés, les premier et deuxième jours de carence par année civile ; aux ouvriers comptant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise sera en outre payé, par leur employeur, également à partir du 1^{er} janvier 2004, le troisième jour de carence par année civile.

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

Art. 8.

§1. 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.

§2. 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 26 février 2003 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique et de la convention collective de travail sectorielle conclue le 7 mai 2003 en Commission paritaire de l'industrie chimique, pour les ouvriers qui :

- ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, ou l'atteindront au moment de la fin du contrat et au plus tard le 31 décembre 2004 ;
- 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 1^{er} 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 ;
- sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les procédures et modalités en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n° 17 précitée.

§3. Pour déterminer l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur résultant des CCT susmentionnées aux § 1 et §2, il faut prendre en considération ce qui suit :

- Pour le calcul de la rémunération nette de référence déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des ouvriers à la sécurité sociale sera, à partir du 1^{er} janvier 2004, calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée, conformément aux dispositions de l'accord national conclu le 26 février 2003 en Commission paritaire de l'industrie chimique.
- Pour déterminer le montant de l'indemnité complémentaire susmentionnée, la rémunération nette de référence sera augmentée d'un montant égal à 18 fois l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas accordé à l'ouvrier concerné, en cas de prestations à temps plein. Ceci vaut pour les ouvriers dont la prépension débute effectivement à partir du 1^{er} octobre 2003.

En cas de prestations à temps partiel, la rémunération nette de référence sera augmentée d'un certain nombre de fois l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas au pro rata du régime de travail presté par l'ouvrier concerné.

Pour les travailleurs en équipes de weekend, la rémunération nette de référence sera augmentée d'un montant égal à 18 fois l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas accordée à un ouvrier prestant à temps plein.

Art. 9. Les ouvriers en diminution de carrière de 1/5^e pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans ou en diminution 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

Art. 10. Crédit-temps

Dans le cadre d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, il est convenu, pour la durée de la présente cct, de compléter comme suit les dispositions prévues par la cctn° 77bis conclue au CNT le 19 décembre 2001 :

§1. Le droit au crédit-temps, prévu par l'article 3 de la cctn° 77bis est, conformément à l'accord national 2003-2004 du 26 février 2003 conclu en Commission paritaire de l'industrie chimique, étendu à une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Pendant la première année, l'exercice de ce droit au crédit-temps doit, conformément à la CCT n° 77 bis précitée, s'exercer par période de 3 mois minimum.

Sous réserve d'autres accords pris au niveau 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 conditions d'ancienneté sont celles prévues par l'article 5 de la cctn° 77bis précitée.

§2. En exécution de l'article 15 §7 de la cctn° 77bis, conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du Travail, les ouvriers qui interrompent complètement leurs prestations de travail dans le cadre du crédit-temps ne seront pas comptabilisés dans le seuil établi en exécution de l'article 15 §1 de la cctn° 77bis précitée.

§3. Compte tenu des conditions prévues par la cctn° 77 précitée, 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 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 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.

§4. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, est informé de la décision de l'employeur de procéder ou non au remplacement.

Art. 11. Pour la durée de la présente convention collective de travail, la possibilité du travail à temps partiel dans un régime de 4/5^e 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.12 Prime annuelle d'ancienneté

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 :

Ancienneté	Prime
de 3 à moins de 5 ans	44,12 EUR
de 5 à moins de 10 ans	80,57 EUR
de 10 à moins de 15 ans	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. 13. Congé d'ancienneté

A partir du 1^{er} janvier 2004, un jour de congé d'ancienneté payé supplémentaire est accordé aux ouvriers qui comptent au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1^{er} janvier 2004, 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 payé est accordé par an aux ouvriers qui comptent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Un troisième jour d'ancienneté payé est accordé par an aux ouvriers qui comptent au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Un quatrième jour d'ancienneté est accordé par an aux ouvriers qui comptent au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise (total 4 jours au maximum par année civile).

Art. 14. Maintien des jours de congé d'ancienneté lors du passage d'un temps plein à un temps partiel

A partir du 1^{er} janvier 2004, les jours de congé d'ancienneté d'un ouvrier qui passe d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel sont maintenus tels qu'ils lui ont été accordés dans le régime de travail à temps plein. L'octroi des jours de congé d'ancienneté suivants, comme fixé dans l'article 13 de la présente cct, se fera en tenant compte du régime de travail de l'ouvrier au moment de l'attribution des jours de congé d'ancienneté suivants.

Ce qui précède ne porte pas préjudice à des modalités plus favorables qui existent au niveau de l'entreprise.

Stress sur le lieu de travail

Art. 15. Le sujet « stress sur le lieu de travail » sera discuté au sein d'un groupe de travail.

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. 17. La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

Durée de validité

Art. 18. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 2 ans, entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et prenant fin le 31 décembre 2004, à l'exception de l'article 4 qui est conclu pour une durée indéterminée.

Ce dernier peut être dénoncé par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, et ceci au plus tôt à partir du 30 septembre 2004, le cachet de la poste faisant foi.

PARITAIR COMITE VOOR DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 3 september 2003

Vaststelling van de 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 die ressorteren onder het Paritair comité van de scheikundige nijverheid in hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststoffen

Algemene bepaling

Artikel 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 2003-2004 van 17 januari 2003 en het nationaal akkoord 2003-2004 voor arbeiders gesloten op 26 februari 2003 in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

Werkzekerheid

Artikel 3 Tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de werkgevers allés 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 période.

Deze période 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 ontslagen 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 période zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de arbeiders te milderen, bijvoorbeeld: brugpensioen, werkverdeling, tijdskrediet, loopbaanvermindering, wijze van toepassing van de wet betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, vermindering van overuren.

Indien bij ontslagen om economische redenen de werkgever deze procédure niet volgt, wordt de wettelijke opzeggingstermijn of wettelijke verbrekingsvergoeding met 100% vermeerderd.

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

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR

11-09-2003

30-10-2003

NR.
N°

6820

10/2006

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

Maaltijdcheque

Artikel 4 §1. Vanaf 1 oktober 2003 wordt, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in art. 19bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de arbeiders per effectief volledig gepresteerd dag, een maaltijdcheque toegekend met een faciale waarde van 3 EUR per dag. De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,85 EUR per dag. De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,15 EUR per dag.

Voor een deeltijds effectief gepresteerd dag wordt de werkgeversbijdrage geproratiseerd.

§2. De ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden gesteld in het artikel 19bis, §2, 2° van het KB van 28 november 1969 betreffende de bepaling van het aantal maaltijdcheques door toepassing van de 'alternatieve telling', kunnen en wordt aanbevolen een systeem van 'alternatieve telling' in te voeren of verder te zetten overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in bovenstaand artikel 19bis, §2, 2°.

§3. Voor de arbeiders die permanent tewerkgesteld zijn in weekend- of overbruggingsploegen met een arbeidsprestatie van 12 uren per gewerkte dag bedraagt de werkgeversbijdrage, per effectief volledig gepresteerd dag 4,62 EUR per dag.

Voor de arbeiders die permanent tewerkgesteld zijn in weekend- of overbruggingsploegen in een onderneming die gebruik maakt van §2 van dit artikel wordt, conform de bepalingen van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969, een regeling getroffen waardoor zij een totaal bedrag aan werkgeversbijdragen ontvangen gelijk aan het totaal bedrag van de werkgeversbijdragen voor een gewone voltijdse prestatie.

§4. Voor de ondernemingen die reeds voor 1 oktober 2003, overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969, maaltijdcheques toekennen aan hun arbeiders gelden volgende bepalingen:

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging met de werkgeversbijdrage, als bepaald in §1 of in toepassing van §3 van dit artikel, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 4,91 EUR) niet overschrijdt, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque op 1 oktober 2003 verhoogd met het bedrag als bepaald in §1 of in toepassing van §3 van dit artikel.
- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging met de werkgeversbijdrage, als bepaald in §1 of in toepassing van §3 van dit artikel, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 4,91 EUR) overschrijdt wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de

4

onderneming op 1 oktober 2003 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de in §1 of in toepassing van §3 van dit artikel bedoelde verhoging van de werkgeversbijdrage dat de wettelijk maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque doet overschrijden wordt aan de betrokken arbeiders toegekend onder de vorm van een verhoging van het effectieve basisuurloon. Deze verhoging is gelijk aan het gedeelte van de werkgeversbijdrage dat het wettelijk maximale overschrijdt gedeeld door 10.

§5. De maaltijdcheques worden maandelijks toegekend aan de werknemer, overeenkomstig de wettelijke bepalingen vastgelegd in bovenstaand artikel 19bis, §2, 2° van het K.B. van 28 november 1969.

§6. De maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd

§7. De geldigheid van de maaltijdcheques is beperkt tot 3 maanden en de maaltijdcheques kunnen enkel gebruikt worden voor het betalen van maaltijden of voor de aankoop van gebruiksklare voedingsmiddelen.

§8. Indien het systeem van maaltijdcheques wordt beëindigd, zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque omgezet worden in een verhoging van het effectieve basisuurloon. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque gedeeld door 10.

Premies voor werk in opeenvolgende ploegen

Artikel 5 De bedragen van de premies voor werk in ploegen, enkel in opeenvolgende ploegen, worden vanaf 1 mei 2003 verhoogd tot 6,85% van het referentieloon en voor de nachtploegen tot 21,10% van het referentieloon.

Het hierboven vermelde referentieloon bedraagt op 1.1.2003 in het 40-urenstelsel: 9,9025 EUR.

De berekening van de bedragen in euro gebeurt tot op de vijfde decimaal en allés wat na de vierde decimaal komt vervalt, zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2001 betreffende de ploegenpremies, gesloten in het paritair comité voor de Scheikundige Nijverheid.

Hierdoor worden de ploegenpremies vanaf 1 mei 2003:

- morgen- en namiddagploeg: 0,6919 EUR
- nachtploeg: 2,1313 EUR

De bedragen bepaald in bovenstaande alinea's zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, 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 consumptieprijzen. Het bedrag vermeld in de tweede alinéa stemt overeen met het spilindexcijfer 108,60 op basis 1996 = 100. De bedragen vermeld in de vierde alinéa bevatten de indexatie toegepast op 1 maart 2003 en stemmen overeen met het spilindexcijfer 110,77 op basis 1996 = 100.

Bestaanszekerheid bij gedeeltelijke werkloosheid

Artikel 6 Vanaf 1 mei 2003 wordt de aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding, ten laste van de werkgever, in geval van gedeeltelijke werkloosheid ingevolge economische of technische redenen of ingevolge overmacht in hoofde van de onderneming, verhoogd van 8,18 EUR per dag naar 9 EUR per dag.

Voor arbeiders van minder dan 19 jaar bedraagt deze vergoeding vanaf 1 mei 2003 8,55 EUR per dag.

Deze bedragen worden uitbetaald tot uitputting van een "pool" per onderneming. Deze "pool" met het aantal uit te keren bestaanszekerheidsvergoedingen per onderneming wordt jaarlijks vastgesteld door het aantal in de onderneming ingeschreven arbeiders op 1 januari van ieder kalenderjaar te vermenigvuldigen met vijftig dagen. Het saldo van de "pool" kan niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.

Carensdag

Artikel 7 Voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid van arbeiders wegens ziekte of ongeval, "carensdag" genoemd, die niet betaald wordt door de werkgever wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid niet meer dan één week bedraagt, gelden volgende bepalingen:

- vanaf 1 januari 2003 wordt de eerste carensdag per kalenderjaar aan de betrokken arbeiders betaald door de werkgever
- vanaf 1 januari 2004 zullen aan de betrokken arbeiders de eerste en de tweede carensdag per kalenderjaar door hun werkgever worden betaald; aan de arbeiders die minstens 15 jaar anciënniteit tellen in de onderneming zal bovendien, eveneens vanaf 1 januari 2004, de derde carensdag per kalenderjaar door hun werkgever worden betaald.

Brugpensioen

Artikel 8 § 1. 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

§2. In toepassing van het nationaal akkoord gesloten op 26 februari 2003 in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 7 mei 2003 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 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2004.
- voldoen aan de terzake geldende wettelijke voorwaarden: bijgevolg zullen de betrokken arbeiders een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals minimaal 20 jaar gewerkt te hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op

23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad. Bovendien zullende betrokken arbeiders ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming moeten bewijzen.

- ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten

De procédures en modaliteiten ter zake zijn deze die door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

§3. Voor de bepaling van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, voortvloeiend uit de in §1 en §2 vernoemde CAO's, zal rekening gehouden moeten worden met hetgeen volgt:

- voor de berekening van het netto referteloon tot bepaling van de bovenvernoemde aanvullende vergoeding zal, overeenkomstig de bepalingen van het nationaal akkoord gesloten op 26 februari 2003 in het Paritair comité voor de Scheikundige Nijverheid, vanaf 1 januari 2004, de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de arbeiders berekend worden op 100% in plaats van 108% van hun begrensd bruto maandloon.
- voor de bepaling van de boven vernoemde aanvullende vergoeding zal voor voltijdse prestaties, het netto referteloon verhoogd worden met 18 maal de werkgeversbijdrage per maaltijdcheque van de betrokken arbeider. Dit geldt voor de arbeiders van wie het brugpensioen effectief ingaat vanaf 1 oktober 2003.

Voor deeltijdse prestaties zal het netto referteloon verhoogd worden met een aantal maal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque pro rata de gepresteerde arbeidsregeling.

Voor weekendwerkers zal het netto referteloon verhoogd worden met een bedrag gelijk aan 18 maal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque van een arbeider met gewone voltijdse prestaties.

Artikel 9 Voor arbeiders die aansluitend op een stelsel van 1/5^e loopbaanvermindering voor oudere werknemers opgenomen vanaf 50 jaar, of die aansluitend op een stelsel van halftijdse loopbaanvermindering opgenomen vanaf 50 jaar, op volledig brugpensioen worden gesteld, wordt het bruto referteloon voor de bepaling 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

Artikel 10 Tijdskrediet

In het kader van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt in aanvulling van de bepalingen voorzien in CAO nr77bis gesloten in de Nationale arbeidsraad op 19 december 2001, het volgende overeengekomen voor de duur van deze CAO:

4

§1. Het recht op tijdskrediet, als voorzien in art 3 van de CAO nr.77bis wordt overeenkomstig het nationaal akkoord 2003-2004 gesloten op 26 februari 2003 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 bis, te gebeuren per minimumperiode van 3 maanden.

Behoudens andere afspraken op het vlak van de onderneming dienen, van het tweede tot en met het vijfde jaar, de volgende cumulatieve voorwaarden nageleefd te worden:

- het tijdskrediet moet uitgeoefend worden per période van één jaar
- de anciënniteitsvoorwaarden zijn die voorzien in artikel 5 van de CAO nr.77bis.

§2. In uitvoering van art. 15§7 van de CAO nr 77bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001, worden de arbeiders die in het kader van het tijdskrediet hun arbeidsprestaties volledig onderbreken niet aangerekend op de drempel als bepaald in art.15§1 van de voornoemde CAO nr 77bis.

§3. Rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de voornoemde CAO nr.77bis, 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 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 op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.

Deze regeling geldt ook voor de arbeiders die zich op 31 december 2001 bevinden in een systeem van halftijdse loopbaanonderbreking als bepaald in art. 9 en 10 van de CAO van 30 juni 1999 gesloten in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid, houdende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg.

§4. 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.

Artikel 11 Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de mogelijkheid tot deeltijdse arbeid voorzien in een 4/5^e regeling op voorwaarde dat het organiseerbaar is. Bij weigering zal de werkgever de redenen meedelen aan de syndicale delegatie.

Dienstjarenbeloning

Artikel 12 Dienstjarenpremie

De jaarlijkse dienstjarenpremie toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van tenminste 3 jaar en maximum 15jaar kennen, is als volgt samengesteld:

Anciënniteit	Premie
Van 3 tot minder dan 5 jaar	44,12 EUR
Van 5 tot minder dan 10jaar	80,57 EUR
Van 10 tot minder dan 15jaar	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 die waarin de verjaardag van de indiensttreding zich voordoet. Zij is niet gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Artikel 13 Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2004 wordt één bijkomende betaalde dag anciënniteits-verlof toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 25 jaar hebben.

Het anciënniteitsverlof wordt hierdoor vanaf 1 januari 2004 als volgt bepaald: jaarlijks één betaalde dag anciënniteitsverlof voor de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 10jaar hebben; een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 15jaar hebben; een derde betaalde dag anciënniteitsverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 20jaar hebben en een vierde betaalde dag anciënniteitsverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 25 jaar hebben. (in totaal maximum 4 dagen per kalenderjaar)

Artikel 14 Behoud anciënniteitsverlofdagen bij overgang voltijds naar deeltijds arbeidsregime

Vanaf 1 januari 2004 behoudt een arbeider die overgaat van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime het aantal anciënniteitsverlofdagen zoals hij die heeft opgebouwd in zijn voltijds arbeidsregime. De verdere opbouw van het aantal anciënniteitsverlofdagen als bepaald in art. 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

Eventuele betere regelingen op ondernemingsvlak blijven bestaan.

Stress op het werk

Artikel 15 Het onderwerp 'stress op het werk' zal in een werkgroep besproken worden.

4

Verlenging van de vorige overeenkomsten

Artikel 16 Alle bepalingen van de vorige overeenkomsten die niet éénmalig werden toegekend en die door deze collectieve arbeidsovereenkomsten niet worden gewijzigd of afgeschaft, worden voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd.

Sociale vrede

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

Geldigheidsduur

Artikel 18 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004, met uitzondering van artikel 4 dat gesloten is voor onbepaalde duur.

Deze laatste kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en dit ten vroegste vanaf 30 september 2004. De poststempel geldt als bewijs.
