

Bijlage

27-07-2007

DEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

09-10-2007

NR.  
N°

85.136/6/116 L

Annexe

## Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2007*

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

### TOEPASSINGSGBIED

**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 2 februari 2007 en het nationaal akkoord 2007-2008 voor arbeiders van 14 maart 2007 gesloten in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

### 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 vertegenwoordi-

## Commission paritaire de l'industrie chimique

*Convention collective de travail du 12 juillet 2007*

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

### CHAMP D'APPLICATION

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrières et 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 ouvriers et ouvrières.

### DISPOSITION GENERALE

**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 2 février 2007 et de l'accord national 2007-2008 pour les ouvriers conclu le 14 mars 2007 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 représen-

gers 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 200 pct. vermeerderd.

Bij ontslag om economische redenen wordt erbovenop de uitgekeerde werkloosheidsvergoeding een aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding toegekend à ratio 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.

Het recht op deze aanvullende werkloosheidsuitkering wordt behouden in geval van werkhervatting.

## KOOPKRACHT

**Art. 4.** De werkelijk betaalde basisuurlonen (stelsel 40 uren/week) worden verhoogd met 0,08 EUR per uur vanaf 1 januari 2007 en met 0,07 EUR per uur vanaf 1 januari 2008.

Dit geldt eveneens voor het referentieloon dat vanaf

tants 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 200 %.

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.

Le droit à cette allocation de chômage complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail.

## POUVOIR D'ACHAT

**Art.4.** Les salaires de base effectivement payés (régime 40 heures/semaine) seront augmentés de 0,08 EUR par heure à compter du 1er janvier 2007 et de 0,07 EUR de l'heure à compter du 1er janvier 2008.

Ceci vaut également pour le salaire de référence qui

1 januari 2007 vastgesteld is op 10,8000 EUR.

a été fixé, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, à 10,80 EUR.

De minimumuurlonen worden vanaf 1 januari 2007 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: 9,9075 EUR;

- andere functies: 10,4985 EUR.

Hierin is de verhoging met 0,08 EUR per uur op 1 januari 2007 inbegrepen.

Les salaires horaires minimaux, exprimés en régime de 40 heures par semaine, seront composés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007:

- les personnes en charge de l'entretien et du nettoyage des locaux, ainsi que ceux chargés de l'emballage des produits : 9,9075 EUR

- autres fonctions : 10,4985 EUR

L'augmentation de 0,08 EUR de l'heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 y est incluse.

De bedragen bepaald in alinea 2 en 3 hierboven zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dezelfde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 103,33 op basis 2004= 100.

Les montants stipulés 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 8 février 2006, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Les montants cités ci-dessus correspondent à l'indice pivot 103,33 en base 2004 = 100.

#### **Art. 4bis. Maaltijdcheques**

§1. Vanaf 1 juni 2005 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 koninklijk besluit van 28 november 1969 genoemd, aan de arbeiders per effectief volledig gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend met een faciale waarde van 4 EUR per dag. De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 2,91 EUR per dag. De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

Voor een deeltijds effectief gepresteerde dag wordt de werkgeversbijdrage geïnduceerd.

§2. De ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden gesteld in het artikel 19bis, §2, 2<sup>o</sup> 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 modali-

#### **Art.4bis. - Titres-repas**

§1. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2005, un titre-repas d'une valeur faciale de 4 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 est portée de 1,85 EUR à 2,91 EUR par jour. L'intervention du travailleur dans le montant du titre-repas diminue de 1,15 EUR à 1,09 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 (et cela leur est recommandé) introduire ou continuer l'application du comptage alternatif conformément aux dispositions

teiten 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 draagt de werkgeversbijdrage, per effectiefvolledig gepresteerde dag 4,91 EUR per dag. Zij ontvangen bovendien een bruto-premie van 2,365 € per effectief gepresteerde 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 koninklijk besluit 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. De maaltijdcheques worden maandelijks toegekend aan de werknemer, overeenkomstig de wettelijke bepalingen vastgelegd in bovenstaand artikel 19bis, §2, 2° van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

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

§6. 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.

§7. 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**

Art. 5. De bedragen van de premies voor werk in

de l'article 19bis, §2, 2 susmentionné.

§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 presté, l'intervention de l'employeur s'élève, par journée effective entièrement prestée, à 4,91 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.

§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 EQUIPES SUCCESSIVES**

Art. 5. Les montants des primes pour travail en

ploegen, enkel in opeenvolgende ploegen, worden vanaf 1 januari 2007 verhoogd tot 7 pct. van het referentieloon en voor de nachtploegen tot 22 pct. van het referentieloon zoals bepaald in art. 4, alinea 2, hierboven.

De berekening van de bedragen in euro gebeurt tot op de vijfde decimaal en vervalt alles wat na de vierde decimaal komt, zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 2005 betreffende de ploegenpremies, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

Hierdoor worden de ploegenpremies vanaf 1 januari 2007:

- morgen- en middagploeg: 0,7560 EUR per uur
- nachtploeg: 2,3760 EUR per uur.

De bedragen bepaald in bovenstaande alinea's zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. De bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 103,33 op basis 2004 = 100.

#### **BESTAANSZEKERHEID BIJ GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID**

Art. 6. De aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding bedraagt, ten laste van de werkgever, in geval van gedeeltelijke werkloosheid ingevolge economische of technische redenen of ingevolge overmacht in hoofde van de onderneming, één referte-uurloon (40 u/week) dat vanaf 1 januari 2007 vastgesteld is op 10,8000 EUR.

Voor arbeiders van minder dan 19 jaar bedraagt deze vergoeding 95 pct. van het referentie-uurloon (40 u/week), dat vanaf 1 januari 2007 vastgesteld is op 10,2600 EUR.

Deze bedragen worden uitbetaald tot uitputting van

équipes, seulement pour les équipes successives, sont portés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour les équipes de jour, à 7 % du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 22 % du salaire de référence, comme défini ci-dessus à l'art. 4, alinéa 2.

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 convention collective de travail du 24 mai 2005 relative aux primes d'équipes, conclue en commission paritaire de l'industrie chimique.

Les primes d'équipes s'établissent dès lors au 1<sup>er</sup> janvier 2007 comme suit :

- équipes du matin et de l'après-midi : 0,7560 EUR de l'heure;
- équipes de nuit : 2,3760 EUR de 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 8 février 2006 conclue en Commission paritaire de l'industrie chimique relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Les montants mentionnés correspondent à l'indice pivot 103,33 (base 2004 = 100).

#### **SECURITE D'EXISTENCE EN CAS DE CHOMAGE PARTIEL**

Art. 6 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 à 1 (un) salaire horaire de référence, fixé à 10,8000 EUR/jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 (en régime 40h/semaine).

Pour les ouvriers âgés de moins de 19 ans, cette indemnité s'élève à 95 p.c. du salaire horaire de référence, à savoir 10,2600 EUR/jour, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Ces montants sont payés jusqu'à l'épuisement d'une

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.

#### **BESTAANSZEKERHEID BIJ ZIEKTE/ARBEIDSONGEVAL**

**Art. 7.** De aanvullende bestaanszekerheid, ten laste van de werkgever, in geval van ziekte of arbeidsongeval, en dit voor nieuwe ziekte- of arbeidsongevalaangiften ingaand vanaf 1 januari 2007, is slechts verschuldigd na de periode van 30 dagen gewaarborgd loon en is als volgt beperkt:

- maximum 11 maanden per ziekteaangifte of arbeidsongevalaangifte.

De bedragen van de aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding zijn de volgende:

- bij ziekte en zwangerschap: 60 pct. van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, zijnde 1,75 EUR/dag

- bij arbeidsongeval: 90 pct. van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, zijnde 2,60 EUR/dag.

Voor deeltijdsen gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.

#### **Brugpensioen - Collectieve arbeidsovereenkomst 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 ter zake zijn deze die door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

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<sup>er</sup> janvier de chaque année civile. Le solde de cette réserve ne pourra être reporté sur l'année civile suivante.

#### **SECURITE D'EXISTENCE EN CAS DE MALADIE/ACCIDENT DE TRAVAIL**

**Art.7.** L'indemnité complémentaire de sécurité d'existence à charge de l'employeur, en cas de maladie ou d'accident de travail, et ceci pour les déclarations de maladie ou d'accidents de travail ayant cours à partir du 1er janvier 2007, n'est due qu'après la période des 30 jours de salaire garanti et est limitée comme suit :

- 11 mois maximum par déclaration de maladie ou d'accident de travail.

Les montants de l'indemnité complémentaire de sécurité d'existence sont les suivants :

- en cas de maladie et de congé de maternité : 60% de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, soit 1,75 EUR/jour

- en cas d'accident de travail : 90 p.c. de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, soit 2,60 EUR/jour.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, ces indemnités sont établies au pro rata de leur régime de travail.

#### **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.** In toepassing van het nationaal akkoord gesloten op 14 maart 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid op 27 juni 2007 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 2008;

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

**Art. 10. Brugpensioen vanaf 56 jaar voor de arbeiders met minstens 40 jaar beroepsloopbaan**

Een nieuw stelsel van conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar mits 40 jaar beroepsloopbaan zal worden ingevoerd, vanaf 1 januari 2008, onder de opschortende voorwaarde dat hieromtrent een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in de Nationale Arbeidsraad die de modaliteiten van deze nieuwe vorm van brugpensioen zal bepalen.

**Art. 11.** Voor arbeiders die aansluitend op een halfzijdse loopbaanonderbreking of een 1/5 loopbaanvermindering, opgenomen in het kader van het stelsel van 1/5 loopbaanvermindering of halfzijdse loopbaanonderbreking voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder, zoals omschreven in artikel 9 en 10 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis betreffende tijdskrediet, op volledig brugpensioen worden gesteld, wordt het brutoreferteloon voor de

**Art. 9.** Le droit à la prépension est prorogé pour la durée de la présente convention collective de travail, en application de l'accord national conclu le 14 mars 2007 et de la convention collective sectorielle conclue le 27 juin 2007 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, pour les ouvriers qui :

- ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2008 ;

- satisfont aux conditions prévues en la matière par les dispositions légales; en conséquence, les ouvriers concernés devront pouvoir justifier 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<sup>er</sup> 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 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail.

**Art. 10. Prépension à partir de 56 ans pour les ouvriers ayant au moins 40 ans de carrière**

Un nouveau régime de prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière sera introduit à partir du 1er janvier 2008, sous la condition suspensive qu'une convention collective interprofessionnelle déterminant les modalités de cette nouvelle forme de prépension soit conclue au sein du Conseil National du Travail.

**Art. 11.** Les ouvriers en diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> ou en interruption de carrière à mi-temps, prises dans le cadre d'un régime de diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> ou en interruption de carrière à mi-temps pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus, qui sont ensuite mis en prépension complète, bénéficient d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, calculée sur un salaire brut de référence établi sur base de prestations à temps plein,

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..

Art. 12. Het netto referteloon 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, wordt, voor voltijdse prestaties, verhoogd met 18 maal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques.

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.

#### ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN

##### Art. 13. 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis gesloten in de Nationale arbeidsraad op 19 december 2001, het volgende overeengekomen voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

§1. Het recht op tijdskrediet, als voorzien in art 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt overeenkomstig het nationaal akkoord 2007-2008 gesloten op 14 maart 2007 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

sans préjudice des modalités définies par la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Art. 12. Pour déterminer le montant de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, sans préjudice des modalités définies par la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, 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, en cas de prestations à temps plein.

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.

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.

#### MESURES DE PARTAGE DU TRAVAIL

##### Art. 13. 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 convention collective de travail, de compléter comme suit les dispositions prévues par la convention collective de travail n° 77bis conclue au Conseil national du travail le 19 décembre 2001 :

§1. Le droit au crédit-temps, prévu par l'article 3 de la convention collective de travail n° 77bis est, conformément à l'accord national 2007-2008 du 14 mars 2007 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



recht op tijdskrediet, overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, 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 periode van één jaar
- de anciënniteitsvoorwaarden zijn die voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

§2. In uitvoering van art. 15 §7 van de collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

§3. In uitvoering van art. 15 §7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001, worden de arbeiders ouder dan 50 jaar die in het kader van het tijdskrediet hun arbeidsprestaties halftijds onderbreken niet aangerekend op de drempel als bepaald in art. 15 §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

§4. Rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst 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 65,00 EUR per maand vanaf 1 juni 2005 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

crédit-temps doit, conformément à la convention collective de travail 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 convention collective de travail n° 77bis précitée.

§2. En exécution de l'article 15 §7 de la convention collective de travail n° 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 convention collective de travail n° 77bis précitée.

§3. En exécution de l'article 15 §7 de la convention collective de travail n° 77bis, conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du Travail, les ouvriers âgés de plus de 50 ans, qui interrompent à mi-temps 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 convention collective de travail n° 77bis précitée.

§4. Compte tenu des conditions prévues par la convention collective de travail n° 77 bis, conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du Travail, 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 65,00 EUR par mois à partir du 1<sup>er</sup> juin 2005 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

en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst 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.

§5. 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. 14. 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. 15. Dienstjarenpremie**

De jaarlijkse dienstjarenpremie die toegekend wordt aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van tenminste 3 jaar en maximum 5 jaar kennen, is als volgt samengesteld:

<b>Anciënniteit</b>	<b>Premie</b>
van 3 tot minder dan 5 jaar	44,12 EUR
van 5 tot minder dan 10 jaar	80,57 EUR
van 10 tot minder dan 15 jaar	32,23 EUR

Voor het berekenen van de anciënniteit geldt 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.

#### **ANCIËNNITEITSVERLOF**

**Art. 16.** Het anciënniteitsverlof voor 2007 wordt als volgt bepaald: jaarlijks één betaalde dag anciënniteitsverlof voor de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 10 jaar hebben; een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de on-

que défini aux articles 9 et 10 de la convention collective de travail 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.

§5. 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. 14. Travail à temps partiel 4/5<sup>e</sup>**

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

#### **REMUNERATION DE L'ANCIENNETE**

##### **Art.15 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 :

<b>Ancienneté</b>	<b>Prime</b>
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.

#### **CONGE D'ANCIENNETE**

**Art. 16.** Le congé d'ancienneté pour 2007 est déterminé 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'an-

onderneming een anciënniteit van ten minste 15 jaar hebben; een derde betaalde dag anciënniteitsverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 20 jaar hebben, een vierde en een vijfde betaalde dag anciënniteitsverlof wordt jaarlijks toegekend aan de arbeiders die in de onderneming een anciënniteit van ten minste 25 jaar hebben. (in totaal maximum 5 dagen per kalenderjaar); oftewel:

- na 10 jaren dienst: 1 dag maximum per kalenderjaar
- na 15 jaren dienst: 2 dagen maximum per kalenderjaar
- na 20 jaren dienst: 3 dagen maximum per kalenderjaar
- na 25 jaren dienst: 5 dagen maximum per kalenderjaar

Vanaf 1 januari 2008 verdwijnt de regeling met betrekking tot de dienstjarenpremie en wordt de regeling inzake anciënniteitverlof als volgt bepaald:

1 dag betaald anciënniteitverlof per schijf van 5 jaren dienst in de onderneming, met een totaal maximum van 5 dagen anciënniteitverlof per kalenderjaar. Dat wil zeggen:

- na 5 jaren dienst: 1 dag maximum per kalenderjaar
- na 10 jaren dienst: 2 dagen maximum per kalenderjaar
- na 15 jaren dienst: 3 dagen maximum per kalenderjaar
- na 20 jaren dienst: 4 dagen maximum per kalenderjaar
- na 25 jaren dienst: 5 dagen maximum per kalenderjaar

De anciënniteitsdag kan ten vroegste opgenomen worden in de maand die volgt op de maand waarin de vereiste anciënniteit wordt bereikt. De dag waarop de vereiste anciënniteit bereikt wordt, wordt beschouwd als het ijkpunt.

Vanaf 1 januari 2004 behoudt een arbeider die overgaat van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime het aantal anciënniteitsverlofdagen zoals hij

cienneté 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 et un cinquième jour d'ancienneté sont accordés par an aux ouvriers qui comptent au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise (total 5 jours au maximum par année civile), soit :

- après 10 ans de service: 1 jour maximum par année civile
- après 15 ans de service: 2 jours maximum par année civile
- après 20 ans de service: 3 jours maximum par année civile
- après 25 ans de service: 5 jours maximum par année civile

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la réglementation relative à la prime d'ancienneté disparaît et la réglementation concernant le congé d'ancienneté est déterminée comme suit : 1 jour de congé d'ancienneté payé par tranche de 5 années de service dans l'entreprise, avec un total de maximum de 5 jours de congé d'ancienneté par année civile, soit :

- après 5 ans de service: 1 jour maximum par année civile
- après 10 ans de service : 2 jours maximum par année civile
- après 15 ans de service: 3 jours maximum par année civile
- après 20 ans de service: 4 jours maximum par année civile
- après 25 ans de service: 5 jours maximum par année civile

Le jour d'ancienneté peut être pris au plus tôt dans le mois qui suit le mois durant lequel l'ancienneté requise est atteinte. Le jour où l'ancienneté requise est atteinte est considéré comme le point de référence.

A partir du 1<sup>er</sup> 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

die heeft opgebouwd in zijn voltijds arbeidsregime. De verdere opbouw van het aantal anciënniteitsverlofdagen als bepaald in dit artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

#### Effect van tijdskrediet - thematisch verlof op het ijkpunt

##### 1. Thematisch verlof

- Ijkpunt: geen enkel effect op het ijkpunt. Behalve indien er minstens 12 maanden voltijds thematisch verlof werd toegekend dan worden alle volgende ijkpunten met deze afgesproken periode verschoven.

- Toekenning: in het geval van thematisch verlof zal de anciënniteitsdag worden toegekend zonder rekening te houden met het arbeidsregime (tewerkstellingsbreuk) op het moment van het ijkpunt.

##### 2. Tijdskrediet

- Ijkpunt: geen enkel effect op het ijkpunt. Behalve indien er minstens 12 maanden voltijds tijdskrediet was afgesproken dan worden de ijkpunten met deze afgesproken periode verschoven.

- Toekenning: de anciënniteitsdag zal worden toegekend rekening houdend met het arbeidsregime (tewerkstellingsbreuk) op het moment van het ijkpunt.

Eventuele betere regelingen op ondernemingsvlak blijven bestaan.

#### **VERLOF OMWILLE VAN DWINGENDE REDEN**

**Art. 17.** Vanaf 1 januari 2007 wordt het aantal dagen verlof om dwingende reden (art. 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen) uitgebreid van 10 naar 15 dagen per kalenderjaar. Deze dagen zijn onbetaalde dagen. De vijf bijkomende dagen verlof om dwingende reden worden gelijkgesteld in het kader van de berekening van de arbeidsduurvermin-

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 cet article de la présente convention collective de travail, se fera en tenant compte du régime de travail de l'ouvrier au moment de l'attribution des jours de congé d'ancienneté suivants.

#### Effet du crédit-temps - congé thématique sur le point de référence

##### 1. Congé thématique

- Point de référence : aucun effet sur le point de référence. Sauf si 12 mois au moins de congé thématique à temps plein ont été accordés, alors tous les points de référence suivants seront reportés d'autant.

- Attribution : en cas de congé thématique, le jour d'ancienneté sera attribué sans tenir compte du régime de travail au moment du point de référence

##### 2. Crédit-temps

- Point de référence : aucun effet sur le point de référence. Sauf si 12 mois au moins de crédit-temps à temps plein ont été accordés, alors tous les points de référence suivants seront reportés d'autant.

- Attribution: en cas de congé thématique, le jour d'ancienneté sera attribué en tenant compte du régime de travail au moment du point de référence.

Les éventuelles modalités plus favorables existant au niveau de l'entreprise restent d'application.

#### **CONGE POUR RAISONS IMPERIEUSES**

**Art. 17.** A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le nombre de jours de congé pour raisons impérieuses (art. 30 bis de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la convention collective n°45 du 19 décembre 1989 portant l'introduction d'un congé pour raisons impérieuses) est porté de 10 jours à 15 jours par année civile. Ces jours ne sont pas rémunérés. Les 5 jours de congé supplémentaires pour raisons impérieuses sont assimilés dans le cadre du calcul des jours de réduction du temps de travail

deringsdagen (ADV-dagen) en de eindejaarspremie.

#### TUSSENKOMST VERVOERSKOSTEN

Art. 18. De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werklieden wordt als volgt bepaald:

het maandbedrag van de tussenkomst van de werkgever in de treinkaart volgens de tabellen van de NMBS, die bekendgemaakt worden bij koninklijk besluit, wordt gedeeld door 18; dit zogenoemd dagbedrag wordt vervolgens elke werkelijk gepresenteerde arbeidsdag uitbetaald.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan de gunstigere regelingen die in de ondernemingen bestaan.

#### FIETSVERGOEDING

Art. 19. Een fietsvergoeding van 0,15 EUR per km wordt toegekend vanaf 1 oktober 2005. De ondernemingen bepalen de concrete toepassingsmodaliteiten in samenwerking met de syndicale delegatie.

#### VERLENGING VORIGE OVEREENKOMSTEN

Art. 20. 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. 21. De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### GELDIGHEIDSDUUR

Art. 21. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008, met uitzondering van artikel 4bis dat gesloten is voor onbepaalde duur.

Deze laatste kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden

(jours RTT) et la prime de fin d'année.

#### INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

Art. 18. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport du travailleur est déterminée comme suit :

Le montant mensuel de l'intervention de l'employeur dans la carte-train selon les tableaux de la SNCB, publiés par arrêté royal, est divisé par 18 ; ledit montant journalier est ensuite rémunéré chaque jour de travail réellement presté.

Cette considération ne porte pas préjudice aux dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

#### INDEMNITÉS VÉLO

Art. 19. Une indemnité vélo de 0,15 EUR par km est attribuée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005. Les entreprises déterminent les modalités d'application pratiques en concertation avec la délégation syndicale.

#### PROROGATION DES CONVENTIONS ANTERIEURES

Art. 20. 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. 21. La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

#### DUREE DE VALIDITE

Art. 21. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 2 ans, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et prenant fin le 31 décembre 2008, à l'exception de l'article 4bis qui est conclu pour une durée indéterminée.

Ce dernier peut être dénoncé par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par

den 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 2008. De poststempel geldt als bewijs.

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 2008, le cachet de la poste faisant foi.