

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1^{ER} JUILLET 2009

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 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 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 pour les négociations au niveau sectoriel et d'entreprise du 18 décembre 2008 et de l'accord national 2009-2010 pour ouvriers conclu le 1^{er} avril 2009 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Art. 3. Pendant la durée de validité de cette convention collective de travail, les employeurs mettront tout en œuvre 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 **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 horaires minimaux s'élèvent au 1er janvier 2009 en régime 40 heures/semaine :

- pour les personnes en charge de l'entretien et du nettoyage des locaux, et celles chargées de l'emballage des produits : à 10,5875 EUR/brut
- pour les autres fonctions : à 11,2145 EUR/brut

Le salaire de référence est fixé, à partir du 1er janvier 2009, en régime de 40 heures/semaine à 11,5345 EUR/brut.

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 mêmes montants correspondent à l'indice pivot 109,66 en base 2004 = 100.

ART. 4BIS. TITRES-REPAS

§1. A partir du 1er juin 2009, l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas est augmentée de 1 EUR/jour.

§2. A partir du 1er juin 2009, un titre-repas d'une valeur faciale de 5 EUR est donc 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 minimale de l'employeur dans le montant du titre-repas est de 3,91 EUR par jour. L'intervention du travailleur dans le montant du titre-repas est de 1,09 EUR par jour.

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

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

§4. Pour les ouvriers travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais avec des prestations de travail de 12 heures par jour preste, l'intervention de l'employeur s'élève, par journée effective entièrement prestée, à 5,91 EUR par jour. Ils reçoivent en plus une prime brute de 3,865 EUR par journée effective prestée.

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.

§9. Le présent article remplace l'article 4bis de la convention collective de travail du 12 juillet 2007 portant fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg.

PRIMES POUR TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Art. 5. Les primes pour travail en équipes, seulement pour les équipes successives, sont portées à partir du 1er janvier 2009 à 7 % du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 22 % de 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, comme défini à 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 1er janvier 2009 comme suit :

- équipes du matin et de l'après-midi : 0,8074 EUR/ brut par heure
- équipes de nuit : 2,5375 EUR/brut par 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 109,66 en base 2004 = 100.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS DE MALADIE/ACCIDENT DE TRAVAIL

Artikel 6. L'indemnité complémentaire de sécurité d'existence à charge de l'employeur, en cas de chômage partiel résultant de raisons économiques ou techniques ou de force majeure dans le chef de l'entreprise, est portée à 1 fois le salaire horaire de référence, fixé à 11,5345 EUR à partir du 1^{er} janvier 2009 (en régime 40 heures/semaine), augmenté de 1,95 EUR/jour.

Pour les ouvriers âgés de moins de 19 ans, cette indemnité s'élève à partir du 1er janvier 2009 à 95% de la somme du salaire de référence (en régime 40 heures/semaine), fixé à 11,5345 EUR, et de 1,95 EUR/jour,.

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.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS DE MALADIE/ACCIDENT DE TRAVAIL

Art. 7. §1. L'indemnité complémentaire de sécurité d'existence à charge de l'employeur, en cas de maladie ou d'accident de travail, et ce pour les déclarations de maladie ou d'accidents de travail ayant cours à partir du 1^{er} 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 : 70 % de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas
- en cas d'accident de travail : 90 % de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas.

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

§2. Les entreprises qui, le 31 décembre 2008, ont calculé les indemnités susmentionnées de sécurité d'existence sur base de l'intervention minimale subsectorielle de l'employeur dans le titre-repas, peuvent continuer à utiliser ce mode de calcul, en tenant compte de l'actuelle intervention minimale subsectorielle de l'employeur dans le titre-repas.

Prépension

Art. 8. Le droit à la prépension à partir de l'âge de 58 ans est prorogé jusqu'au 30 juin 2011. Les procédures 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 est prorogé pour la durée de la présente convention collective de travail, en application de l'accord national conclu le 1^{er} avril 2009 et de la convention collective sectorielle conclue le 27 mai 2009 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 2010 ;
- 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 à 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. Les procédures en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail.

Pour autant que la législation le permette, cette convention collective de travail sera prorogée ensuite pour la période prenant cours le 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 30 juin 2011.

Art. 10. 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 1^{er} avril 2009 et de la convention collective sectorielle conclue le 27 mai 2009 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 moment où prendra fin leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2010 ;
- qui, au moment de la rupture de leur contrat de travail, peuvent faire valoir une carrière professionnelle d'au moins 40 ans comme salarié ;
- satisfont aux conditions légales en vigueur en la matière.

Les procédures sont celles prévues par les CCT précitées n° 17, n°92 et n°96 du Conseil national du travail.

Pour autant que la loi le permette, cette convention collective de travail sera ensuite prorogée pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 30 juin 2011.

Art. 11. Les ouvriers en diminution de carrière de 1/5^e ou en interruption de carrière à mi-temps, prises dans le cadre d'un régime de diminution de carrière de 1/5^e ou en interruption de carrière à mi-temps pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus - comme défini dans les articles 9 et 10 de la convention collective de travail n° 77bis concernant le crédit-temps -, 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, 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 week-end, 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 CCT, de compléter comme suit les dispositions prévues par la CCT n° 77bis conclue au CNT le 19 décembre 2001 :

§1. Le droit au crédit-temps, prévu par l'article 3 de la CCT n° 77bis est, conformément à l'accord national 2009-2010 du 1^{er} avril 2009 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 CCT n° 77bis précitée.

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

§3. En exécution de l'article 15 §7 de la CCT 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 CCT n° 77bis précitée.

§4. Compte tenu des conditions prévues par la CCT n° 77 bis, 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^{er} 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 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.

§5. Pour appliquer l'art. 11 §2, 4° de la CCT n°77bis, les ouvriers qui souhaitent passer d'un crédit-temps à mi-temps tel que défini à l'art. 3,§1,2° de la CCT n°77bis à un crédit-temps à mi-temps tel que défini à l'art.9,§1,2° de la CCT n° 77bis ont obtenu l'accord nécessaire de l'employeur.

§6. 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^e

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.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Art. 15. Congé d'ancienneté

§1. Le congé d'ancienneté pour 2009 est déterminé comme suit : 1 jour de congé d'ancienneté payé est accordé par tranche de 5 ans de service dans l'entreprise, avec un total de maximum 5 jours de congé d'ancienneté par année civile.

Cela veut dire :

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

A partir du 1er janvier 2010, un jour supplémentaire de congé d'ancienneté est accordé à partir de 30 ans de service dans l'entreprise.

A partir de 2010, le congé d'ancienneté est déterminé comme suit : un jour de congé d'ancienneté payé par tranche de 5 années de service dans l'entreprise, avec un total de maximum 6 jours de congé d'ancienneté par année civile.

Cela veut dire :

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
après 30 ans de service : 6 jours maximum par année civile

§2. 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*.

§3. Le congé d'ancienneté ne peut être pris que si des prestations effectives ont été prestées dans l'année civile concernée. Le congé d'ancienneté ne peut être reporté à l'année civile suivante.

§4. Pour les ouvriers travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais, le nombre de jours de congé d'ancienneté est accordé selon le principe que ces ouvriers ont droit à un nombre de jours de congé d'ancienneté égal au nombre de jours de congé d'ancienneté accordés à un ouvrier travaillant à temps plein en régime de trois équipes dans l'entreprise concernée.

Pour la prise de ces jours d'ancienneté, 1 jour de congé d'ancienneté correspond au produit du nombre d'heures effectivement prestées par un ouvrier en régime de trois équipes durant une journée ouvrable normale dans l'entreprise concernée, avec une fraction, dont le dénominateur correspond au nombre total d'heures effectivement prestées durant une semaine de travail normal par un ouvrier travaillant à temps plein en régime de trois équipes dans l'entreprise concernée et dont le numérateur correspond au nombre total d'heures effectivement prestées en équipes de week-end ou en équipes-relais normaux dans cet entreprise.

§5. 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 cet article 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.

§6. 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: le jour d'ancienneté sera attribué en tenant compte du régime de travail au moment du point de référence.

§7. Les dispositions éventuellement plus favorables définies au niveau de l'entreprise restent en vigueur.

ART. 16. CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

A partir du 1^{er} janvier 2007, le nombre de jours de congé pour raisons impérieuses (art. 30bis 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 (jours RTT) et la prime de fin d'année.

MOBILITÉ

Art. 17. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport des ouvriers est déterminée comme suit:

En ce qui concerne l'intervention de l'employeur dans le prix des transports en commun publics, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée, à partir du 1^{er} février 2009, sur base de la grille des montants forfaitaires repris dans l'article 3 de la convention collective n°19 octies du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil national du Travail.

En ce qui concerne l'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, pour un déplacement atteignant au moins 5 km, l'intervention de l'employeur reste liée à la grille antérieure (fixée en exécution de la Loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de 60 % en moyenne, telle que reprise en annexe et adaptée annuellement au 1^{er} février aux nouveaux tarifs.

Le montant mensuel de l'intervention de l'employeur est divisé par 18. Ledit montant journalier ainsi obtenu est ensuite payé pour chaque jour de travail réellement presté.

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

Art. 18. L'indemnité vélo est déterminée comme suit :

A partir du 1er juin 2009, l'indemnité vélo est portée de €0,15 par km à €0.20 par km.

Les entreprises déterminent les modalités d'application pratiques en concertation avec la délégation syndicale.

PROROGATION DES CONVENTIONS ANTÉRIEURES

Art. 19. 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 SOCIAL

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

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 21. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 2 ans, entrant en vigueur le 1er janvier 2009 et prenant fin le 31 décembre 2010, à l'exception de l'article 8. L'article 4bis 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 2010, le cachet de la poste faisant foi.

PARITAIR COMITE VOOR DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 1 JULI 2009

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 uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak van 18 december 2008 en het nationaal akkoord 2009-2010 voor arbeiders van 1 april 2009 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 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 tót 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 période zullen de partijën de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontsiagen 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 ontsiagen om economische redenen de werkgever deze procédure niet voigt, wordt de wettelijke opzeggingstermijn of wettelijke opzeggingsvergoeding met 200 % 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 tót 9 dienstjaren: 4 weken vanaf het einde van de opzeggingsperiode of van de période gedekt door de verbrekingsvergoeding;
- van 10 tót 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 minimumuurlonen bedragen op 1 januari 2009 in het 40-urenstelsel:

- personen die instaan voor het onderhoud en reinigen van lokalen alsmede deze die gelast zijn met het inpakken van producten: 10,5875 EUR/bruto
- andere functies: 11,2145 EUR/bruto

Het referentieloon bedraagt op 1 januari 2009 in het 40-urenstelsel: 11,5345 EUR/bruto

De bedragen bepaald in alinéa 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 109,66 op basis 2004 = 100.

Art. 4bis. MAALTIJDCHQUES

§1. Vanaf 1 juni 2009 wordt het werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques verhoogd met 1 EUR/dag.

§2. Vanaf 1 juni 2009 wordt hierdoor, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in art. 19bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tót uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tót 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 gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend met een minimale faciale waarde van 5 EUR per dag. De minimum werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 3,91 EUR per dag. De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

Voor een deeltijds effectief gepresteerde dag wordt de werkgeversbijdrage geproratiseerd.

§3. 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°.

§4. 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 gepresteerde dag 5,91 EUR per dag. Zij ontvangen bovendien een brutopremie van 3,865 EUR 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 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.

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

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

§7. De geldigheid van de maaltijdcheques is beperkt tót 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.

§9. Dit artikel vervangt het artikel 4bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2007 tót vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg.

PREMIES VOOR WERK IN OPEENVOLGENDE PLOEGEN

Art. 5. De premies voor werk in ploegen, enkel in opeenvolgende ploegen, bedragen op 1 januari 2009 7 % van het referentieloon en voor de nachtploegen tót 22 % van het referentieloon zoals bepaald in art. 4, alinéa 2, hierboven.

De berekening van de bedragen in euro gebeurt tót 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 bedragen de ploegenpremies op 1 januari 2009:

- morgen- en middagploeg: 0,8074 EUR/ br.uto per uur
- nachtploeg: 2,5375 EUR/bruto 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 109,66 op basis 2004 = 100.

Bestaanszekerheid bij gedeeltelijke werkloosheid

Artikel 6. 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, bedraagt vanaf 1 januari 2009 één referentie-uurloon (40 u/week) dat op 1 januari vastgesteld is op 11,5345 EUR verhoogd met 1,95 EUR/dag.

Voor arbeiders van minder dan 19 jaar bedraagt deze vergoeding 95% van de som van het referentie-uurloon(40 u/week), dat vanaf 1 januari 2009 vastgesteld is op 11,5345 EUR en 1,95 EUR/dag

Deze bedragen worden uitbetaald tót 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.

Bestaanszekerheid bij ziekte/arbeidsongeval

Art. 7. §1. 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 période 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: 70 % van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque.
- bij arbeidsongeval: 90 % van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque.

Voor deeltijdsen gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.

§2. De ondernemingen die op 31 december 2008 de bovenvermelde bestaanszekerheidsvergoedingen berekenden op basis van de minimale subsectorale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, kunnen deze berekeningswijze, rekening houdend met de actuele minimale subsectorale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, verder zetten.

Brugpensioen

Art. 8. Het recht op volledig brugpensioen vanaf 58 jaar verlengd tôt 30 juni 2011. De procédures ter zake zijn deze die door collectiève arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, yûorzien zijn.

Art. 9. In toepassing van het Nationaal akkoord gesloten op 1 april 2009 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en van de sectorale collectiève arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige, nijverheid op 27 mei 2009 wordt, voor de duur van deze collectiève 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 2010;
- 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 collectiève 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 procédures ter zake zijn deze die door collectiève arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal deze collectiève arbeidsovereenkomst nadien verlengd worden voor de période lopende van 1 januari 2011 tôt 30 juni 2011.

Art. 10. In toepassing van het Nationaal akkoord gesloten op 1 april 2009 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en van de sectorale collectiève arbeidsovereenkomst gesloten op 27 mei 2009 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt voor de duur van deze collectiève 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 hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2010;
- die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden

De procédures zijn deze die door de voornoemde CAO'S nr. 17, nr. 92 en nr. 96 van de Nationale Arbeidsraad voorzien zijn.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal deze collectieve arbeidsovereenkomst nadien verlengd worden voor de période lopende van 1 januari 2011 tót 30 juni 2011.

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

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 yêrhoogd 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 tót een haiftijdse betrekking wordt in aanvulling van de bepalingen voorzien in CAO nr. 77bis gesloten in de Nationale arbeidsraad op 19 december 2001, het volgende overeengekomen voor de duur van deze CAO:

§1. Het recht op tijdskrediet, als voorzien in art 3 van de CAO nr. 77bis wordt overeenkomstig het nationaal akkoord 2009-2010 gesloten op 1 april 2009 in het paritair comité voor de Scheikundige Nijverheid uitgebreid tót 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. 77bis, te gebeuren per minimumperiode van 3 maanden.

Behoudens andere afspraken op het vlak van de onderneming dienen, van het tweede tót 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. In uitvoering van art. 15 §7 van de CAO 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 CAO nr. 77bis.

§4. 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 65,00 EUR per maand vanaf 1 juni 2005 en wordt betaald tót op het ogenblik van het opnemen van het brugpensioen of indien geen brugpensioen wordt opgenomen, tót 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.

§5. Voor de toepassing van art.11§2, 4° van de CAO nr.77 bis beschikken de arbeiders, die wensen over te stappen van een halftijds tijdskrediet als bepaald in art.3,§1,2° van de CAO nr. 77 bis naar een halftijds tijdskrediet als bepaald in art.9,§1,2° van de CAO nr. 77 bis over het nodige akkoord van de werkgever.

§6. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging wordt ingelicht over de beslissing van de werkgever om al dan niet tót vervanging over te gaan.

Art. 14. 4/5 deeltijdse arbeid

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de mogelijkheid tót 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.

ANCIENNITEITVERLOF

Art. 15. Anciënniteitverlof

§1. Het anciënniteitverlof voor 2009 wordt 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 10jaren dienst: 2 dagen	maximum per kalenderjaar
na 15jaren dienst: 3 dagen	maximum per kalenderjaar
na 20jaren dienst: 4 dagen	maximum per kalenderjaar
na 25jaren dienst: 5 dagen	maximum per kalenderjaar

Vanaf 1 januari 2010 wordt een extra dag anciënniteitsverlof toegekend vanaf 30 jaren dienst in de onderneming.

Het anciënniteitverlof wordt vanaf 2010 als volgt bepaald: 1 dag betaald anciënniteitverlof per schijf van 5 jaren dienst in de onderneming, met een totaal maximum van 6 dagen anciënniteitverlof per kalenderjaar.

Dat wil zeggen:

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

na 30 jaren dienst: 6 dagen maximum per kalenderjaar

§2. 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*.

§3. Men kan enkel anciënniteitsverlof opnemen indien men in het betrokken kalenderjaar ook effectief prestaties levert. Het anciënniteitsverlof kan niet worden overgedragen naar een volgend kalenderjaar

§4. Voor de arbeiders die permanent tewerkgesteld zijn in weekend- of overbruggingsploegen gebeurt de toekenning van het aantal anciënniteitsdagen volgens het principe dat deze arbeiders recht hebben op een gelijk aantal dagen dan een voltijdse arbeider in een drieploegenstelsel in de betrokken onderneming.

Voor de opname van deze anciënniteitsdagen is voor deze arbeiders 1 anciënniteitsdag gelijk aan het product van het aantal effectief gepresteerde uren tijdens een normale werkdag voor een voltijdse arbeider in een drieploegenstelsel in de betrokken onderneming, met een breuk, waarvan de noemer gelijk is aan het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens een normale werkweek voor een voltijdse arbeider in een drieploegenstelsel in de betrokken onderneming en de teller gelijk is aan het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens een normale weekend- of overbruggingsploeg in dié onderneming.

§5. 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 dit artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

§6. 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.

§7. Eventuele betere regelingen op ondernemingsvlak blijven bestaan.

ART. 16. VERLOF OMWILLE VAN DWINGENDE REDEN

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 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 arbeidsduurverminderingdagen (ADV-dagen) en de eindejaarspremie.

MOBILITEIT

Art. 17. De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werklieden wordt als volgt bepaald:

Voor wat betreft het gemeenschappelijk vervoer, zal de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs vanaf 1 februari 2009 berekend worden op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Voor wat betreft het gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer voor een afgelegde afstand die minstens 5 kilometer moet bedragen, blijft de tussenkomst van de werkgever gekoppeld aan de vroegere tabel (vastgesteld in uitvoering van de Wet van 27 juli 1962 tt vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden) op basis van het gemiddelde van 60% en aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven.

Het bekomen maandbedrag van de tussenkomst van de werkgever wordt gedeeld door 18. Het dan bekomen zogenoemd dagbedrag wordt vervolgens elke werkelijk gepresteerde arbeidsdag uitbetaald.

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

Art. 18. De fietsvergoeding wordt als volgt bepaald:

Vanaf 1 juni 2009 wordt de fietsvergoeding verhoogd van €0,15 per km naar €0,20 per km. De ondernemingen bepalen de concrete toepassingsmodaliteiten in samenwerking met de syndicale delegatie.

VERLENGING VORIGE OVEREENKOMSTEN

Art. 19. 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. 20. 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 2009 tt en met 31 december 2010, met uitzondering van artikel 8. Het artikel 4bis is gesloten 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 2010. De poststempel geldt als bewijs.