



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie chimique
n° 116

CCT n° 122026/CO/116
du 19/03/2014

Correction du texte en français :

- l'article 6, alinéa 2, doit être lu comme suit : « *L'objectif auquel l'octroi de ce bonus non récurrent lié aux résultats est lié est le profit de l'entreprise pendant la période de référence. Le bonus non récurrent sera plus précisément accordé sur base du "profit" atteint par l'entreprise dans la période de référence concernée et ceci selon l'échelle ci-dessous:...* ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 6, alinéas 1 et 2 doivent être lu comme suit : « *Er wordt voor de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een niet recurrenente resultaatsgebonden bonus ingevoerd.*

De doelstelling waaraan de toekenning van deze niet recurrenente resultaatsgebonden bonus wordt gekoppeld is de profit van de onderneming binnen de referteperiode. De niet recurrenente bonus zal meer bepaald worden uitgekeerd op basis van de in het betrokken referteejaar door de onderneming behaalde "profit" en dit volgens onderstaande schaal:... ».

Correction du texte en français :

- un titre doit être ajouté à l'article 7 comme suit : « **Article 7 PRIMES POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES** ».

- l'article 24 doit être lu comme suit : « *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.* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair comité voor de scheikundige nijverheid
nr. 116

CAO nr. 122026/CO/116
van 19/03/2014

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 6, lid 2, moet zoals volgt gelezen worden : « *L'objectif auquel l'octroi de ce bonus non récurrent lié aux résultats est lié est le profit de l'entreprise pendant la période de référence. Le bonus non récurrent sera plus précisément accordé sur base du "profit" atteint par l'entreprise dans la période de référence concernée et ceci selon l'échelle ci-dessous:...* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 6, leden 1 et 2 moeten zoals volgt gelezen worden : « *Er wordt voor de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een niet recurrenente resultaatsgebonden bonus ingevoerd.*

De doelstelling waaraan de toekenning van deze niet recurrenente resultaatsgebonden bonus wordt gekoppeld is de profit van de onderneming binnen de referteperiode. De niet recurrenente bonus zal meer bepaald worden uitgekeerd op basis van de in het betrokken referteejaar door de onderneming behaalde "profit" en dit volgens onderstaande schaal:... ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- in het artikel 7 moet een titel bijgevoegd worden zoals volgt : « **Article 7 PRIMES POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES** ».

- artikel 24 moet zoals volgt gelezen worden : « *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.* ».

Beslissing van

19-02-2015

Provinciaal Akkoord 2013-2014 voor de kunststofverwerkende nijverheid in Limburg (PC 116)

CAO gesloten op 19 maart 2014 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de 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

Artikel 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet generlei afbreuk aan de algemene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

WERKZEKERHEID

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

Deze periode wordt als volgt bepaald:

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

Tijdens deze periode zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de arbeiders te milderen, bij voorbeeld: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, werkverdeling, tijdskrediet en loopbaanvermindering, 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 bij het ontslag een bijkomende vergoeding betaald gelijk aan twee maal de wettelijke opzeggingsvergoeding

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

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

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

KOOPKRACHT

Artikel 4

De minimumuurlonen bedragen op 1 januari 2013 in het 40-urenstelsel:

- personen die instaan voor het onderhoud en reinigen van lokalen alsmede deze die gelast zijn met het inpakken van producten: 11,4610 EUR/bruto
- andere functies: 12,1395 EUR/bruto

Het referte-uurloon bedraagt op 1 januari 2013 in het 40-urenstelsel: 12,4860 EUR/bruto

De bedragen bepaald in alinea 2 en 3 hierboven zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Deze bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 121,06 op basis 2004 = 100.

Artikel 5 MAALTIJDCHEQUES

§ 1. Vanaf 1 januari 2014 wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques verhoogd met 0,10 EUR per dag.

§ 2. Vanaf 1 januari 2014 wordt hierdoor, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in art.19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de arbeiders per effectief volledig gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend met een minimale faciale waarde van 6,10 EUR per dag. De minimum werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 5,01 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 per effectief gepresteerde dag van 6,615 EUR.

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 tot 12 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, vanaf 1 januari 2014, het artikel 4bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 (N° 109439/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2012.

Artikel 6 NIET RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN BONUS (CAO 90)

Er wordt voor de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een resultaatgebonden bonus ingevoerd.

niet recurrente recurrent
De doelstelling waaraan de toekenning van deze niet resultaatgebonden bonus wordt gekoppeld is de profit van de onderneming binnen de referentieperiode. De niet recurrente bonus zal meer bepaald worden uitgekeerd op basis van de in het betrokken referentiejaar door de onderneming behaalde "profit" en dit volgens onderstaande schaal:

Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag
Kleiner of gelijk aan 0 percent	0 EUR
Groter dan 0 percent en kleiner dan 2,5%	100 EUR
Groter dan of gelijk aan 2,5% en kleiner dan 5%	150 EUR
Groter dan of gelijk aan 5% en kleiner dan 7,5%	200 EUR
Groter dan of gelijk aan 7,5% en kleiner dan 10%	250 EUR
Groter dan 10%	300 EUR

De "profit" van de onderneming, voor de bepaling van de niet recurrente resultaatgebonden bonus, is de verhouding van de bedrijfswinst (code 9901 van de statutaire jaarrekening) ten opzichte van de omzet van de onderneming (code 70/74 van de jaarrekening) en dit uitgedrukt in een percentage. Met het begrip onderneming wordt de juridische entiteit bedoeld.

De verdere modaliteiten van deze niet recurrente resultaatgebonden bonus zullen onderdeel uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan een bestaande niet recurrente resultaatgebonden bonus die werd afgesloten op ondernemingsvlak conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90.

PREMIES VOOR WERK IN OPEENVOLGENDE PLOEGEN

Artikel 7 De premies voor werk in ploegen, enkel in opeenvolgende ploegen, bedragen op 1 januari 2013, 7% van het referentie-uurloon en voor de nachtploegen tot 22% van het referentie-uurloon zoals bepaald in art. 4, alinea 2, hierboven.

De berekening van de bedragen in euro gebeurt tot op de vijfde decimaal en alles vervalt 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.

- De ploegenpremies bedragen op 1 januari 2013:
- morgen- en middagploeg: 0,8740 bruto per uur
 - nachtploeg: 2,7469 EUR/bruto per uur.

De bedragen bepaald in bovenstaande alinea's zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst, 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 121,06 op basis 2004 = 100.

Bestaanszekerheid bij gedeeltelijke werkloosheid

Artikel 8 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 één referte-uurloon (40 u/week), zoals bepaald in artikel 4, alinea 2, hierboven verhoogd met 2,95 EUR/dag.

Vanaf 1 januari 2014 wordt deze verhoogd tot één referte-uurloon (40 u/week), zoals bepaald in artikel 4, alinea 2, hierboven verhoogd met 3,01 EUR/dag.

Deze bedragen worden uitbetaald tot uitputting van een "pool" per onderneming. Deze "pool" met het aantal uit te keren bestaanszekerheidsvergoedingen per onderneming wordt jaarlijks vastgesteld door het aantal in de onderneming ingeschreven arbeiders op 1 januari van ieder kalenderjaar te vermenigvuldigen met 60 dagen. Het saldo van de "pool" kan niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.

Bestaanszekerheid bij ziekte/arbeidsongeval

Artikel 9 § 1. De aanvullende bestaanszekerheid, ten laste van de werkgever, in geval van ziekte of arbeidsongeval, en dit voor nieuwe ziekte- of arbeidsongevalaangiftes 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: 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.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 10 Het recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar lange loopbaan, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 2 van het KB van 3 mei 2007 en 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor arbeiders met een zwaar beroep (N° 109439/CO/116) zoals verder gedefinieerd in artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007 wordt verlengd tot 30 juni 2015. De procedures ter zake zijn deze die door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

Artikel 11 In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid op 31 oktober 2013 wordt, voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (N° 109439/CO/116) verlengd voor de arbeiders die:

- de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2014;

- 4
- 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.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal deze collectieve arbeidsovereenkomst nadien verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2015 tot 30 juni 2015.

Artikel 12 In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 31 oktober 2013 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst het recht op brugpensioen (N° 109439/CO/116) 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 2014;
- 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 procedures zijn deze die door de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en door de artikelen 45 tot en met 47 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord voorzien zijn.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal deze collectieve arbeidsovereenkomst nadien verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2015 tot 30 juni 2015.

Artikel 13 Het in de bovenstaande artikelen 10, 11 en 12 vermelde recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage blijft behouden voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, behoudens in die ondernemingen die een negatief resultaat kennen op de laatste 2 gepubliceerde jaarrekeningen voorafgaand aan de ingangsdatum van het stelsel van werkloosheid voor de betrokken werknemers.

In dat geval wordt er op bedrijfsniveau een omstandig overleg gepland met de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van deze laatste met de lokale vakbondssecretarissen omtrent het desgevallend toekennen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Er is een negatief resultaat in de onderneming indien de profit kleiner of gelijk is aan 0. Voor de definitie van het begrip profit van de onderneming wordt verwezen naar hetgeen bepaald is in art. 6, 4^{de} alinea van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14 Voor arbeiders die aansluitend op een vermindering tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering, opgenomen in het kader van het stelsel van 1/5 loopbaanvermindering of halftijdse loopbaanonderbreking voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder, zoals omschreven in artikel 9 en 10 van CAO nr. 77bis betreffende tijdskrediet of aansluitend op een landingsbaan onder de vorm van een vermindering tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering, zoals omschreven in artikel 8 van CAO nr. 103 betreffende tijdskrediet, in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage stappen, wordt het bruto 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, berekend op basis van voltijdse prestaties.

4

Artikel 15 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.

Artikel 16 In overeenstemming met artikel 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17 voorzien de werkgevers de doorbetaling van de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in geval van werkhervatting. De werknemers zullen hun (ex)werkgevers ook verwittigen van het feit dat ze het werk hervat hebben.

ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN

Artikel 17 Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

§ 1. In navolging van sectorale CAO van 31 oktober 2013, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdskrediet en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- worden, overeenkomstig artikel 4, § 1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de arbeiders die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voorzien in het kader van het tijdskrediet met motief van maximaal 36 maanden over de loopbaan.
- wordt, overeenkomstig artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de arbeiders die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, in afwijking van artikel 8, § 1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012 worden de arbeiders die in het kader van het tijdskrediet hun arbeidsprestaties volledig onderbreken niet aangerekend op de drempel als bepaald in artikel 16, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 3. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, worden de arbeiders ouder dan 50 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijds betrekking in het stelsel van halftijdse loopbaanonderbreking voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder, zoals omschreven in artikel 9 van de CAO nr. 77bis betreffende tijdskrediet en in een landingsbaan als bepaald in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 niet aangerekend op de drempel als bepaald in artikel 16, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 4. Rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de voornoemde de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen heeft de arbeider die zijn

arbeidsprestaties vermindert tot een halftijds betrekking, vanaf 50 jaar of meer, recht op een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever. De vergoeding wordt vanaf 1 januari 2014 verhoogd van 65,00 EUR/bruto naar 75,00 EUR/bruto per maand. Deze vergoeding wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage of indien geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt opgenomen, tot op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.

Deze regeling geldt eveneens 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. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging wordt ingelicht over de beslissing van de werkgever om al dan niet tot vervanging over te gaan.

Artikel 18 4/5 deeltijdse arbeid

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

AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT DE ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 19 Uitzendarbeid

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid Limburg zich ertoe om het gebruik van dagcontracten in het kader van uitzendarbeid zoveel als mogelijk te beperken.

Artikel 20 De terugroep

In geval een arbeider tijdens een lopende periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdelijke economische werkloosheid, door de werkgever wordt teruggeroepen om de arbeid te hervatten, zal de betrokken arbeider enkel verplicht zijn het werk in de vooropgestelde ploeg te hervatten indien de terugroep minstens 24 uren voor de aanvang van die ploeg is gebeurd.

De werkgevers verbinden er zich toe om in geval van een terugroep de betrokken arbeiders enkel te contacteren tussen 06.00 uur en 22.00 uur.

INKOMENSGARANTIE BIJ WIJZIGING ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 21 Inkomensgarantie bij wijziging arbeidsorganisatie

In geval van een structurele wijziging van de arbeidsorganisatie op vraag van de werkgever (zoals bvb. afbouw van een ploegensysteem, wegvallen van een functie,...) die aanleiding geeft tot loonverlies voor de betrokken arbeider(s) geldt voor de betrokken arbeider(s) volgend systeem van trapsgewijze afbouw naar het lagere nieuwe loon:

- gedurende de eerste maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 80% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken arbeiders
- gedurende de tweede maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 60% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken arbeiders
- gedurende de derde maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 40% van het verschil tussen het normaal

ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken arbeiders

- gedurende de vierde maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 20% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken arbeiders
- Vanaf de 5^{de} maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie wordt enkel het nieuwe lagere loon nog toegekend zonder enige inkomensgarantievergoeding.

Het begrip loon omvat het basisuurloon en de ploegenpremies. Deze regeling geldt voor structurele wijzigingen van de arbeidsorganisatie die worden doorgevoerd vanaf 1 januari 2014.

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

ANCIENNITEITSVERLOF

Artikel 22 Anciënniteitverlof

§ 1. Het anciënniteitverlof wordt vanaf 2011 als volgt bepaald: 1 dag betaald anciënniteitverlof per schijf van 5 jaren dienst in de onderneming, met een totaal maximum van 7 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
na 35 jaren dienst: 7 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 uitgezonderd de arbeiders die de vereiste anciënniteit bereiken tijdens de maanden november of december. Deze laatsten kunnen de anciënniteitsdag opnemen vanaf de maand waarin ze de vereiste anciënniteit bereiken. 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 die 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 nieuw verworven 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 nieuw verworven anciënniteitsdag zal worden toegekend rekening houdend met het arbeidsregime (tewerkstellingsbreuk) op het moment van het ijkpunt.

§ 7. Eventuele betere regelingen op ondernemingsvlak blijven bestaan.

ARTIKEL 23 VERLOF OMWILLE VAN DWINGENDE REDEN

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) bedraagt 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

Artikel 24 De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werklieden wordt als volgt bepaald:

Voor wat betreft het gemeenschappelijk vervoer, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend 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 tot 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.

Artikel 25 De fietsvergoeding wordt als volgt bepaald:

Vanaf 1 januari 2013 wordt de fietsvergoeding verhoogd van € 0,21 per km naar € 0,22 per km.

4

De ondernemingen bepalen de concrete toepassingsmodaliteiten in samenwerking met de syndicale delegatie.

VERLENGING VORIGE OVEREENKOMSTEN

Artikel 26 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

Artikel 27 De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 28 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014, met uitzondering van artikelen 10, 11, 12 en 13.

De artikelen 5 en 6 worden gesloten voor onbepaalde duur. Zij kunnen 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 2014. De poststempel geldt als bewijs.

Accord Provincial 2013-2014 pour la transformation des matières plastiques du Limbourg (CP 116)

CCT conclue le 19 mars 2014 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la 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 les ouvriers et les ouvrières.

DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 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.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 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: régime de chômage avec complément d'entreprise, redistribution du travail, crédit-temps et interruption de carrière, manière d'appliquer 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, une indemnité supplémentaire sera payée lors du licenciement égal à deux fois l'indemnité légale de préavis.

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 service dans l'entreprise:

- de 5 à 9 ans de service: 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 service: 8 semaines, comme indiqué ci-avant;
- à partir de 15 ans de service: 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

Article 4

Les salaires horaires minimaux s'élèvent au 1^{er} janvier 2013 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 11,4610 EUR/brut
- pour les autres fonctions: à 12,1395 EUR/brut

Le salaire de référence est fixé, à partir du 1^{er} janvier 2013, en régime de 40 heures/semaine à 12,4860 EUR/brut.

Les montants définis 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, 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 121,06 en base 2004 = 100.

ARTICLE 5 TITRES-REPAS

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2014, l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas est augmentée de 0,10 EUR/jour.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2014, un titre-repas d'une valeur faciale minimale de 6,10 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'AR du 28 novembre 1969. L'intervention minimale de l'employeur dans le montant du titre-repas est de 5,01 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 presté, 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 par journée effective prestée de 6,615 EUR.

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'AR du 28 novembre 1969.

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

§ 7. La validité du titre-repas est limitée à 12 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, à partir du 1^{er} janvier 2014, l'article 4bis de la convention collective de travail du 29 juin 2011 (N° 109439/CO/116) portant fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg, telle que modifié par la convention collective du 18 avril 2012.

ARTICLE 6 LE BONUS NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS (CCT N°90)

Pour les entreprises qui tombent sous le champ d'application de la présente CCT un bonus non récurrent liés aux résultats est introduite.

récurrent

L'objectif auquel l'octroi de ce bonus non lié aux résultats est lié est le profit de l'entreprise pendant la période de référence. Le bonus non récurrent sera plus précisément accordé sur base du "profit" atteint par l'entreprise dans la période de référence concernée et ceci selon l'échelle ci-dessous:

Bénéfice de l'entreprise	Montant brut octroyé
Inférieur ou égal à 0 pour cent	0 EUR
Supérieur à 0 pour cent et inférieur à 2,5%	100 EUR
Supérieur ou égal à 2,5% et inférieur à 5%	150 EUR
Supérieur ou égal à 5% et inférieur à 7,5%	200 EUR
Supérieur ou égal à 7,5% et inférieur à 10%	250 EUR
Supérieur à 10%	300 EUR

Le "profit" de l'entreprise, pour la définition du bonus non récurrent lié aux résultats, est le rapport du bénéfice de l'entreprise (code 9901 des comptes annuels statutaires) à l'égard du chiffre d'affaires de l'entreprise (code 70/74 des comptes annuels) et ce exprimé en pourcentage. Par le concept d'entreprise, on entend l'entité juridique.

Les autres modalités pratiques de ce du bonus non récurrent lié aux résultats feront l'objet d'une convention collective distincte.

La présente disposition ne porte pas préjudice à d'éventuels régimes d'avantages liés aux résultats conclus au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 90.

PRIMES POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Article 7 Les primes pour travail en équipes, seulement pour les équipes successives, s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2013 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'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2013 comme suit:

- équipes du matin et de l'après-midi: 0,8740 EUR/ brut par heure
- équipes de nuit: 2,7469 EUR/brut par heure.

4

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, 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 121,06 en base 2004 = 100.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL

Article 8 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 (en régime 40 heures/semaine) tel que fixé à l'article 4, alinéa 2, augmenté de 2,95 EUR/jour.

A partir du 1^{er} janvier 2014, elle est portée à 1 fois le salaire horaire de référence (en régime 40 heures/semaine) tel que fixé à l'article 4, alinéa 2, augmenté de 3,01 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 60 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

Article 9 § 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.

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 10 Le droit à un régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 58 ans moyennant une carrière longue telle que définie à l'article 3, § 2 de l'AR du 3 mai 2007 et à partir de l'âge 58 ans moyennant 35 ans de carrière et un métier lourd (N° 109439/CO/116) tel que défini à l'article 3, § 3 de l'AR du 3 mai 2007 est prorogé jusqu'au 30 juin 2015.

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.

Article 11 Le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise (N° 109439/CO/116) est prorogé pour la durée de la présente convention collective de travail, en application la convention collective sectorielle conclue le 31 octobre 2013 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 2014;
- 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 2015 jusqu'au 30 juin 2015.

Article 12 Le droit à la prépension (N° 109439/CO/116) est prorogé pour la durée de la présente convention collective de travail, en application de la convention collective sectorielle conclue le 31 octobre 2013 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 2014;
- 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 la CCT n°17 précitée conclues au Conseil National du Travail et par les articles 45 à 47 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Pour autant que la loi le permette, cette convention collective de travail sera ensuite prorogée pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 30 juin 2015.

Article 13 Le droit à un régime de chômage avec complément d'entreprise, repris dans les articles 10, 11 et 12 susmentionnés reste maintenue pour la durée de la présente convention collective, sauf dans les entreprises connaissant un résultat négatif sur les 2 derniers comptes annuels publiés précédant la date de début du régime de chômage avec complément d'entreprise des travailleurs concernés.

Dans ce cas, une concertation circonstanciée sera planifiée avec la délégation syndicale, à défaut de ces derniers avec les secrétaires régionaux, sur l'octroi le cas échéant du régime de chômage avec complément d'entreprise.

L'entreprise connaît un résultat négatif si le profit est inférieur ou égale à 0. Pour la définition du concept de profit de l'entreprise il est fait référence à ce qui a été définie dans l'article 6, 4^{ième} alinéa de la présente convention collective.

Article 14 Pour les ouvriers qui suite à une diminution de carrière de 1/5^{ième} ou en interruption de carrière à mi-temps, prises dans le cadre d'un régime de diminution de carrière de 1/5^{ième} 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 ou suite à un emploi d'atterrissage sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou une diminution de carrière de 1/5^{ième} telle que définie à l'article 8 de la CCT n° 103 concernant le crédit-temps, rentrent dans un régime de chômage avec complément de l'entreprise, le salaire brut de référence pour le calcul de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera, sans préjudice des modalités définies par la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, calculé sur base des prestations à temps plein.

Article 15 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.

Article 16 Conformément à l'article 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n° 17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire de chômage avec complément d'entreprise en cas de reprise du travail. Les travailleurs avertiront également leurs (ex-) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.

MESURES DE PARTAGE DU TRAVAIL

Article 17 Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

§ 1. Suit à la convention collective sectorielle du 31 octobre 2013 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au crédit-temps et pour la durée de la présente convention:

- les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont prévues dans le cadre du crédit-temps avec motifs de maximum 36 mois sur la carrière, conformément l'article 4, § 1, 3° de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les ouvriers ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103,
- l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, § 1, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement à cette réduction ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, conformément l'article 8, § 3° de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les ouvriers qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103.

§ 2. En exécution de la convention collective n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au sein de Conseil National du Travail le 27 juin 2012, les ouvriers qui interrompent complètement leurs prestations de travail ne seront pas comptabilisés dans le seuil établi en exécution de l'article 16, § 1 de la CCT n° 103 précitée.

§ 3. En exécution de la convention collective n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers âgés de plus de 50 ans, qui interrompent à mi-temps leurs prestations de travail dans le cadre d'une réduction des prestations de travail à mi-temps pour travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que définie à l'article 9 de la CCT 77bis concernant le crédit-temps et dans le cadre d'un emploi de fin de carrière telle que définie à l'article 8 de la convention collective n° 103, ne seront pas comptabilisés dans le seuil établi en exécution de l'article 16, § 1 de la CCT n° 103 précitée.

§ 4. Compte tenu des conditions prévues par la CCT n° 77 bis précitée et la convention collective n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, l'ouvrier qui réduit ses prestations de travail 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 est portée, à partir du 1^{er} janvier 2014, de 65 EUR brut à 75,00 EUR brut par mois. Cette indemnité est payée jusqu'au moment du départ en régime de chômage avec complément d'entreprise ou, à défaut de rentrer dans un régime de chômage avec complément d'entreprise, 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. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, est informé de la décision de l'employeur de procéder ou non au remplacement.

Article 18 Travail à temps partiel 4/5^{ième}

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

RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 19 Travail intérimaire

Pour la durée de la présente convention collective, les employeurs de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg s'engagent à limiter, le plus possible, l'utilisation des contrats journaliers dans le cadre du travail d'intérimaire.

Article 20 Le rappel

Si un ouvrier, pendant une période de suspension du contrat de travail dans le cadre de chômage économique temporaire, est rappelé, par l'employeur, pour reprendre le travail, l'ouvrier concerné ne sera contraint de reprendre le travail dans le régime d'équipe proposé que si la demande de rappel a été faite au moins 24h avant le début de ladite équipe. Les employeurs s'engagent, dans le cadre d'un rappel, à contacter les ouvriers concernés uniquement entre 06h00 et 22h00.

GARANTIE DE REVENU LORS D'UN CHANGEMENT DE L'ORGANISATION DE TRAVAIL

Article 21 Garantie de revenu lors d'un changement de l'organisation du travail

Dans le cas d'un changement fondamental de l'organisation du travail à la demande de l'employeur (p.ex. réduction du travail en équipes, suppression d'une fonction,...) qui donne lieu à une perte de revenu pour les ouvriers concernés, le système suivant de réduction progressive vers le nouveau salaire plus bas s'applique:

- durant le premier mois du changement de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 80% de la différence entre l'ancien salaire normale reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- durant le deuxième mois du changement de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 60% de la différence entre l'ancien salaire normale reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- durant le troisième mois du changement de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 40% de la différence entre l'ancien salaire normale reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- durant le quatrième mois du changement de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 20% de la différence entre l'ancien salaire normale reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- à partir du cinquième mois du changement de l'organisation du travail seul le nouveau salaire plus bas sera accordé sans aucune indemnité de garantie de revenu.

La notion de salaire comprend le salaire horaire de base et les primes d'équipes. Ce système est d'application pour les changements fondamentaux de l'organisation du travail mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2014.

Cette disposition ne porte pas préjudice à des systèmes plus avantageux existant au niveau des entreprises.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Article 22 Congé d'ancienneté

§ 1. Le congé d'ancienneté est défini comme suit à partir de 2011: 1 jour de congé d'ancienneté payé est accordé par tranche de 5 ans de service dans l'entreprise, avec un total de maximum 7 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
après 35 ans de service: 7 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, à l'exception des ouvriers qui atteignent l'ancienneté requise au cours du mois de novembre ou décembre. Ces derniers peuvent prendre le jour d'ancienneté à partir du mois où 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 normales 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 à temps partiel 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 nouvellement acquis 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 nouvellement acquis 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.

ARTICLE 23 CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

Le nombre de jours de congé pour raisons impérieuses (art. 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et convention collective n° 45 du 19 décembre 1989 portant introduction d'un congé pour raisons impérieuses) s'élève à 15 jours par année civile. Ces jours ne sont pas rémunérés. Les 5 jours supplémentaires de congé pour raisons impérieuses sont assimilés dans le cadre du calcul des jours de réduction du temps de travail (jours RTT) et de la prime de fin d'année.

MOBILITÉ

Article 24 L'intervention de l'employeur dans les frais de transport des ouvriers est définie 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, sur base de la grille des montants forfaitaires repris à l'article 3 de la convention collective n° 19octies 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 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.

Article 25 L'indemnité vélo est définie comme suit:

A partir du 1^{er} janvier 2013, l'indemnité vélo est portée de € 0,21 par km à € 0,22 par km. Les entreprises définissent les modalités d'application pratiques en concertation avec la délégation syndicale.

PROROGATION DES CONVENTIONS ANTÉRIEURES

Article 26 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

Article 27 La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.



DURÉE DE VALIDITÉ

Article 28 La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 2 ans, entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et prenant fin le 31 décembre 2014, à l'exception des articles 10, 11, 12 et 13.

Les articles 5 et 6 sont conclus pour une durée indéterminée. Elles peuvent 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 2014, le cachet de la poste faisant foi.