



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie chimique

**CCT n° 133100/CO/116
du 20/01/2016**

Correction du texte néerlandais :

- Le titre doit être corrigé comme suit :
« Vaststelling van ~~de~~ **sommige**
arbeidsvoorwaarden voor de
kunststofverwerkende nijverheid van de
provincie Limburg ».

Correction du texte français :

- Le titre « Sécurité d'existence » doit être inséré
après l'article 7.
- « Article 8 » doit être déplacé avant le titre
« Sécurité d'existence en cas de chômage
partiel ».
- « Article 9 » doit être déplacé avant le titre
« Sécurité d'existence en cas de
maladie/accident de travail ».

Correction dans les deux langues :

- L'article 8, premier alinéa doit être corrigé
comme suit : « ... tel que fixé à l'article 4, ~~alinéa~~
§ 2, augmenté de 3,01 EUR/jour. ».

ERRATUM

**Paritair Comité voor de scheikundige
nijverheid**

**CAO nr. 133100/CO/116
van 20/01/2016**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- De titel moet als volgt verbeterd worden :
« Vaststelling van ~~de~~ **sommige**
arbeidsvoorwaarden voor de
kunststofverwerkende nijverheid van de
provincie Limburg ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- De titel « Sécurité d'existence » moet na
artikel 7 worden ingevoegd.
- « Article 8 » moet verplaatst worden vóór de
titel « Sécurité d'existence en cas de chômage
partiel ».
- « Article 9 » moet verplaatst worden vóór de
titel « Sécurité d'existence en cas de
maladie/accident de travail ».

Verbetering in beide talen :

- Artikel 8, de eerste alinea moet als volgt
verbeterd worden : « ... zoals bepaald in
artikel 4, § 2 hierboven verhoogd met 3,01
EUR/dag. ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 10, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ... tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel ~~met van~~ werkloosheid **met bedrijfstoeslag** verlengd tot 31 december 2017. ».

Correction du texte français :

- L'article 11, deuxième tiret doit être corrigé comme suit : « ... de la convention collective de travail n° 46, **conclue au Conseil national du travail le 23 mars 1990**, soit avoir travaillé dans un métier lourd ... ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 14, dernier alinéa doit être corrigé comme suit : « De procedures en voorwaarden zijn deze die door de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en artikel 3, § 7 van het KB van 3 mei 2007 **voorzien zijn**. ».
- L'article 15, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ... 2 gepubliceerde jaarrekeningen voorafgaand aan de ingangsdatum van het stelsel van werkloosheid **met bedrijfstoeslag** voor de betrokken werknemers. ».

Correction dans les deux langues :

- L'article 19, § 4, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ... l'ouvrier qui réduit ses prestations de travail à mi-temps a droit, à partir de 55 ans ~~et plus~~, à une indemnité de sécurité d'existence à charge de l'employeur, ... ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 19, § 4, deuxième tiret doit être corrigé comme suit : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid **van de provincie Limburg** ... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 10, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel ~~met van~~ werkloosheid **met bedrijfstoeslag** verlengd tot 31 december 2017. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 11, het tweede streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... de la convention collective de travail n° 46, **conclue au Conseil national du travail le 23 mars 1990**, soit avoir travaillé dans un métier lourd ... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 14, de laatste alinea moet als volgt verbeterd worden : « De procedures en voorwaarden zijn deze die door de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en artikel 3, § 7 van het KB van 3 mei 2007 **voorzien zijn**. ».
- Artikel 15, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... 2 gepubliceerde jaarrekeningen voorafgaand aan de ingangsdatum van het stelsel van werkloosheid **met bedrijfstoeslag** voor de betrokken werknemers. ».

Verbetering in beide talen :

- Artikel 19, § 4, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... heeft de arbeider die zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijds betrekking, vanaf 55 **jaar**, recht op een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever ... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

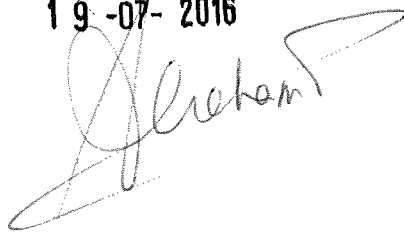
- Artikel 19, § 4, het tweede streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid **van de provincie Limburg** ... ».

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - L'article 21 doit être corrigé comme suit : « ... van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg ... ». - L'article 28, premier tiret doit être corrigé comme suit : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg; ». - L'article 28, deuxième tiret doit être corrigé comme suit : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg; ». - L'article 28, troisième tiret doit être corrigé comme suit : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg; ». - L'article 28, dernier tiret doit être corrigé comme suit : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg. ». | <ul style="list-style-type: none"> - Artikel 21 moet als volgt verbeterd worden : « ... van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg ... ». - Artikel 28, het eerste streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg; ». - Artikel 28, het tweede streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg; ». - Artikel 28, het derde streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg; ». - Artikel 28, het laatste streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg. ». |
|--|--|

Décision du

Beslissing van

19-07-2016



PARITAIR COMITE VOOR DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 JANUARI 2016

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

TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie Limburg en 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 bedrijfstoelage, 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 a rato van het verschil tussen de ontvangen werkloosheidsvergoeding en het nettoloon, en dit gedurende de duurtijd hierna, volgens het aantal dienstjaren in de onderneming:

- 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. WERKELIJK BETAALDE BASISUURLONEN EN MINIMUM BASISUURLONEN

§1. Op 1 januari 2016 worden de in de ondernemingen werkelijk betaalde basisuurlonen verhoogd met 0,10 EUR/bruto, uitgedrukt in het 40-urenstelsel.

In de ondernemingen waar de effectieve wekelijkse arbeidsduur van 40 uren daadwerkelijk per week verminderd is, met perequatie van het basisloon, wordt bovenstaande verhoging evenredig geperequateerd.

§2. De minimum basisuurlonen bedragen op 1 januari 2015 in het 40-urenstelsel:

- personen die instaan voor het onderhoud en reinigen van lokalen alsmede deze die gelast zijn met het inpakken van producten: 11,6905EUR/bruto
- andere functies: 12,3825 EUR/bruto

Het referentie-uurloon bedraagt op 1 januari 2015 in het 40-urenstelsel: 12,7360EUR/bruto

Als gevolg van de in §1. vermelde verhoging op 1 januari 2016 worden de bovenstaande minimum basisuurlonen eveneens verhoogd met 0,10 EUR/bruto. De minimum basisuurlonen bedragen hierdoor vanaf 1 januari 2016 in het 40-urenstelsel:

- personen die instaan voor het onderhoud en reinigen van lokalen alsmede deze die gelast zijn met het inpakken van producten: 11,7905EUR/bruto
- andere functies: 12,4825 EUR/bruto

Het referentie-uurloon bedraagt op 1 januari 2016 in het 40-urenstelsel: 12,8360EUR/bruto

§3. De uurlonen bepaald in de alinea's 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. De vermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 100,23 op basis 2013 = 100.

Artikel 5. MAALTIJDCHEQUES.

§1. Vanaf 1 januari 2014 wordt, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in art.19bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de arbeiders per effectief volledig gepresteerd dag, een maaltijdcheque toegekend met een 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 gepresteerd dag wordt de werkgeversbijdrage geproratiseerd.

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

§3. Voor de arbeiders die permanent tewerkgesteld zijn in weekend- of overbruggingsploegen met een arbeidsprestatie van 12 uren per gewerkte dag bedraagt de werkgeversbijdrage per effectief volledig gepresteerd dag 5,91 EUR per dag. Zij ontvangen bovendien een brutopremie per effectief gepresteerd dag van 6,615EUR.

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

§4. De maaltijdcheques worden elke maand gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de arbeider, in één of meerdere keren, afhankelijk van het aantal voorzienbare dagen gedurende welke de arbeider arbeidsprestaties zal verrichten.

Het aantal maaltijdcheques wordt geregulariseerd, uiterlijk in de loop van de maand volgend op het einde van het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben, zodat het aantal werkelijk toegekende maaltijdcheques in overeenstemming gebracht wordt met het aantal maaltijdcheques dat toegekend moet worden.

§5. De maaltijdcheques worden op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten

§6. De elektronische maaltijdcheque heeft een geldigheidsduur van twaalf maanden, te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst

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

Artikel 6. NIET RECURENTE RESULTAATSGEBONDEN BONUS (CAO90)

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

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

Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag
Kleiner dan 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 of gelijk aan 10%	300 EUR

Vanaf 1 januari 2016 wordt bovenstaande schaal vervangen als volgt:

Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag
Kleiner dan of gelijk aan 0%	0 EUR
Groter dan 0% en kleiner dan 2%	100 EUR
Groter dan of gelijk aan 2% 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 of gelijk aan 10%	300 EUR

De "profit" van de onderneming, voor de bepaling van de niet recurrente resultaatsgebonden 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 resultaatsgebonden bonus maken onderdeel uit van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

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

PREMIES VOOR WERK IN OPEENVOLGENDE PLOEGEN

Artikel 7. PREMIES VOOR MORGEN-, MIDDAG- EN NACHTPLOEG

De premies voor werk in ploegen, enkel in opeenvolgende ploegen, bedragen op 1 januari 2015, 7 % van het referte-uurloon en voor de nachtploegen tot 22 % van het referte-uurloon zoals bepaald in artikel 4, hierboven.

Het hierboven vermelde referte-uurloon bedraagt op 1 januari 2015: 12,7360 EUR/bruto. 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 12 februari 2014 betreffende de ploegenpremies, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

De ploegenpremies bedragen op 1 januari 2015:

- morgen- en middagploeg: 0,8915 EUR/bruto per uur
- nachtploeg: 2,8019 EUR/bruto per uur.

Vanaf 1 januari 2016 bedraagt het hierboven vermelde referte-uurloon: 12,8360 EUR/bruto.

Hierdoor bedragen de ploegenpremies vanaf dat ogenblik:

- morgen- en middagploeg: 0,8985 EUR/bruto per uur
- nachtploeg: 2,8239 EUR/bruto per uur.

De bedragen bepaald in alinea's hierboven zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijsen, 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 consumptieprijsen. De bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 100,23 op basis 2013 = 100.

BESTAANSZEKERHEID

Artikel 8. BESTAANSZEKERHEID BIJ GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID

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~~ hierboven verhoogd met 3,01 EUR/dag.

Deze bedragen ^{4,52} 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. Vanaf 1 januari 2016 wordt voor het bepalen

van het aantal uit te keren bestaanszekerheidsvergoedingen het aantal van 60 dagen verhoogd tot 65 dagen.

Het saldo van de "pool" kan niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.

Arikel 9. BESTAANSZEKERHEID BIJ ZIEKTE OF ARBEIDSONGEVAL

§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. In toepassing van sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid op 17 juni 2015 wordt het recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 60 jaar zoals gedefinieerd in artikel 16, §2, 2° van het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel ~~met~~ ^{van} werkloosheid verlengd tot 31 december 2017.

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 16 september 2015 wordt, voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor de arbeiders die:

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2016;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden; bijgevolg zullen de betrokken arbeiders een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals ofwel 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 ofwel gewerkt te hebben in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Bovendien zullen de betrokken arbeiders tenminste 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.

d

Artikel 12 In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid op 16 september 2015 wordt, voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor de arbeiders die:

- 1° de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2016;
- 2° voldoen aan de terzake geldende voorwaarden voorzien in de wetgeving en meer bepaald in het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in het bijzonder artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007;
- 3° ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden, en dit volgens de modaliteiten zoals vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 13. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt, voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015, het recht op een stelsel van werkloosheid 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 2015;
- die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden;
- ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten

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.

Artikel 14. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 het recht op een stelsel van werkloosheid verlengd voor de arbeiders die:

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2016;
- die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden;
- ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten

De procedures en voorwaarden zijn deze die door de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2007 *voorzien zijn*.

Artikel 15. Het in de bovenstaande artikelen 10, 11, 12, 13 en 14 vermelde recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag.

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 artikel 6, 3^e alinea van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 16. 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 bedrijfstoeslag 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.

Artikel 17. 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 18. 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 bedrijfstoeslag in geval van werkhervatting. De werknemers zullen hun (ex)werkgevers ook verwittigen van het feit dat ze het werk hervat hebben.

ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN

Artikel 19. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

§1. In navolging van sectorale CAO van 16 september 2015, 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^e 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 tenminste 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 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 55^{jaar} recht op een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever en dit ten vroegste vanaf 1 januari 2016 van 85,00 EUR/bruto per maand.

Deze vergoeding wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of indien geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt opgenomen, tot op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.

Arbeiders die op 27 november 2015 voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:

- ze genieten van een landingsbaan waarbij de arbeidsprestaties verminderd worden tot een halftijdse betrekking, rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen
- ze genieten van de bestaanszekerheidsvergoeding van 75,00 EUR/bruto per maand ten laste van de werkgever, als bepaald in artikel 17, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 2014 tot vaststelling sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg afgesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, bovenop de onderbrekingsuitkering van de RVA
- ze hebben de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt → *Van de Provincie*

Blijven evenwel de bovenvermelde bestaanszekerheidsvergoeding van 75 EUR/bruto per maand ten laste van de werkgever verder ontvangen. Deze bestaanszekerheidsvergoeding wordt in toepassing van bovenstaande alinea 1 en 2 van onderhavige § 4 op 85 EUR/bruto per maand gebracht de maand volgend op de maand waarin de betrokken arbeider de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft en wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of indien geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt opgenomen, tot op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.

§5. Rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen hebben de arbeiders die voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:

- de arbeider stapt ten vroegste vanaf 1 januari 2016 in een landingsbaan onder de vorm van een 1/5^e loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voor zover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer;
- de arbeider heeft minimum de leeftijd van 58 jaar bereikt op moment dat hij in deze landingsbaan instapt;
- de arbeider heeft voorheen in zijn loopbaan nooit gebruik gemaakt van een vorm van tijdskrediet, loopbaanvermindering of loopbaanonderbreking met uitzondering van thematische verloven

vanaf 1 januari 2016 recht op een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever van 34,00 EUR/bruto per maand. Deze vergoeding wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of indien geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt opgenomen, tot op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.

§6. 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 20. 4/5 DEELTIJDSE ARBEID

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de mogelijkheid tot gewone 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.

AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT DE ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 21. UITZENDARBEID

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

Artikel 22. 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 23 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^e 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 24. 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 25. 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 26. DE TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE ARBEIDERS 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, zoals bepaald in artikel 5 §1 tot en met §4 van de cao van 27 mei 2009, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de arbeiders.

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 zoals bepaald in artikel 5, §5 van de cao van 27 mei 2009, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de arbeiders.

Vanaf 1 januari 2016 wordt deze tussenkomst toegekend vanaf de eerste kilometer van verplaatsing.

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 27. DE FIETSVERGOEDING

De fietsvergoeding bedraagt 0,22 EUR per km.

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

VERLENGING VORIGE OVEREENKOMSTEN

Artikel 28. Volgende bepalingen van vorige overeenkomsten worden voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst overgenomen :

- **Arbeidsduur:** artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg *van de provincie*
- **Toeslag voor zaterdag in de morgenploeg:** artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg *van de provincie*
- **Eindejaarspremie:** artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg *van de provincie*
- **Vervoerskosten:** artikel 12, 2^e alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg *van de provincie*

SOCIALE VREDE

Artikel 29. De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 30. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016, met uitzondering van artikel 10.

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 2016. De poststempel geldt als bewijs.

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 JANVIER 2016

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

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières 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 la présente 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, partage du travail, crédit-temps et diminution 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 égale 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 de base réels et les salaires horaires minima de base

§1. Au 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires de base réellement payés dans les entreprises sont augmentés de 0,10 EUR/but, exprimé en régime 40heures/semaine.

Dans les entreprises dans lesquelles la durée de travail hebdomadaire effective de 40 heures a réellement été réduite avec une péréquation du salaire de base, l'augmentation susmentionnée est proportionnellement péréquâtée.

§2. Les salaires horaires minima de base s'élèvent au 1^{er} janvier 2015 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 11,6905 EUR/brut
- pour les autres fonctions: à 12,3825 EUR/brut

Le salaire horaire de référence est fixé, à partir du 1^{er} janvier 2015, en régime de 40 heures/semaine à 12,7360 EUR/brut.

En conséquence de l'augmentation prévue au §1^{er} au 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires de base minima susmentionné sont également augmentés de 0,10 EUR/brut. Les salaires horaires minima de base s'élèvent donc au 1^{er} janvier 2016 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 11,7905 EUR/brut
- pour les autres fonctions: à 12,4825 EUR/brut

Le salaire horaire de référence est fixé, à partir du 1^{er} janvier 2016, en régime de 40 heures/semaine à 12,8360 EUR/brut.

§3 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 100,23 en base 2013 = 100.

ARTICLE 5 CHÈQUES REPAS

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2014, un chèque repas d'une valeur faciale minimale de 6,10 EUR est accordé aux ouvriers par journée effective entièrement prestée, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers, dénommé ci-après l'AR du 28 novembre 1969. L'intervention minimale de l'employeur dans le montant du chèque repas est de 5,01 EUR par jour. L'intervention du travailleur dans le montant du chèque 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.

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

§ 3. Pour les ouvriers travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais avec des prestations de travail de 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.

§ 4. Les chèques repas sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, sur le compte chèques repas du travailleur, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur.

Le nombre de chèques repas fera l'objet d'une régularisation au plus tard dans le courant du mois qui suit la fin du trimestre auquel les titres-repas se rapportent, afin de mettre le nombre de chèques repas réellement octroyés en concordance avec le nombre de chèques repas qui doit être octroyé par application des dispositions qui précèdent.

§ 5. Les chèques repas seront délivrés au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

§ 6. Le chèque repas électronique a une durée de validité de douze mois, à compter du moment où le chèque repas est placé sur le compte titres-repas.

§ 7. Si le système des chèques repas vient à être abrogé, l'intervention de l'employeur dans les chèques 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 chèques repas divisé par 10.

ARTICLE 6 LE BONUS NON RÉCURRENT LIÉ AUX RÉSULTATS (CCT N°90)

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

L'objectif auquel l'octroi de ce bonus non lié aux résultats est lié est le bénéfice de l'entreprise pendant la période de référence. Le bonus non récurrent sera plus précisément accordé sur base du "bénéfice" 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 ou égal à 10%	300 EUR

A partir du 1^{er} janvier 2016 le tableau ci-dessus est remplacé comme suit :

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

Le "bénéfice" 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 de ce bonus non récurrent lié aux résultats font partie d'une convention collective de travail particulière.

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 travail en équipes successives

Article 7 Primes pour équipe du matin, après-midi et nuit

Les primes pour travail en équipes, uniquement pour les équipes successives, s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2015 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.

Le salaire horaire de référence mentionné ci-dessus s'élève, à partir du 1^{er} janvier 2015 à 12,7360 EUR/brut.

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 12 février 2014 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 2015 comme suit:

- équipes du matin et de l'après-midi: 0,8915 EUR/ brut par heure
- équipes de nuit: 2,8019 EUR/brut par heure.

Le salaire horaire de référence mentionné ci-dessus s'élève, à partir du 1^{er} janvier 2016 à 12,8360 EUR/brut.

Les primes d'équipes s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2015 comme suit:

- équipes du matin et de l'après-midi: 0,8985 EUR/ brut par heure
- équipes de nuit: 2,8239 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, 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 100,23 en base 2013 = 100.

SECURITE D'EXISTENCE

ARTICLE 8 - SECURITE D'EXISTENCE EN CAS DE CHOMAGE 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~~ ^{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. A partir du 1^{er} janvier 2016, pour déterminer le nombre d'indemnités complémentaire de sécurité d'existence à payer, le nombre de 60 jours est augmenté jusqu'à 65 jours.

Le solde de cette réserve ne pourra être reporté sur l'année civile suivante.

ARTICLE 9-

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

~~Article 9~~ § 1^{er} 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 chèque repas
- en cas d'accident de travail: 90% de l'intervention de l'employeur dans le chèque repas.

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

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

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 10 En application de la convention collective de travail sectorielle conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique le 17 juin 2015, le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 60 ans tel que défini à l'article 16, § 2, 2° de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise est prolongé jusqu'au 31 décembre 2017.

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 En application de la convention collective de travail sectorielle conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique le 16 septembre 2015 pour la durée de la présente convention collective de travail, le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise est introduit, pour les ouvriers qui:

- ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2016;
- 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 soit 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, soit avoir travaillé dans un métier lourd tel que défini à l'article 3, § 1^{er} de l'AR du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise. Ils devront en outre prouver une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

, conclue au Conseil national du travail le 23 mars 1990,

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 12 En application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 16 septembre 2015 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et pour la durée de la présente convention collective de travail, le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise est introduit pour les ouvriers qui :

- 1° ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2016;
- 2° satisfont aux conditions prévues en la matière par la législation en vigueur; et plus précisément par l'AR du 7 décembre 1992 relative relative à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et l'AR du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise, et en particulier l'article 3, § 3 de l'AR du 3 mai 2007,

3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave, et ceci selon les modalités telle que défini dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 13 En application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 16 septembre 2015 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et pour une période limitée du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise est prorogé pour les ouvriers qui :

- ont atteint ou atteindront l'âge de 56 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2015 ;
- peuvent faire valoir une carrière professionnelle d'au moins 40 ans comme salarié au moment de la fin de leur contrat de travail ;
- satisfont aux dispositions légales applicables en la matière ;
- qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave, tel que défini dans la loi relative aux contrats de travail.

Les procédures et modalités sont celles définies par la CCT n°17 précitée conclue 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 prolongation des mesures de crise et exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Article 14 En application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 16 septembre 2015 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et pour une période limitée du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016, le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise est prorogé pour les ouvriers qui :

- ont atteint ou atteindront l'âge de 58 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2016 ;
- peuvent faire valoir une carrière professionnelle d'au moins 40 ans comme salarié au moment de la fin de leur contrat de travail ;
- satisfont aux dispositions légales applicables en la matière ;
- qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave, tel que défini dans la loi relative aux contrats de travail.

Les procédures et modalités en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n°17 précitée du CNT et l'article 3 § 7 de l'AR du 3 mai 2007.

Article 15 Le droit mentionné dans les articles 10, 11, 12, 13 et 14 ci-dessus à un régime de chômage avec complément d'entreprise est maintenu pour la durée de la présente convention collective de travail, à l'exception des entreprises ayant un résultat négatif sur les 2 derniers comptes annuels publiés précédant la date d'entrée en vigueur du régime de chômage avec complément d'entreprise du travailleur concerné.

Dans ce cas, une concertation approfondie au niveau de l'entreprise sera planifiée avec la délégation syndicale, à défaut de cette dernière avec les secrétaires syndicaux régionaux concernant l'octroi éventuel d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Il y a un résultat négatif dans l'entreprise si le bénéfice est inférieur ou égal à 0. Pour la définition de la notion de « bénéfice » de l'entreprise nous faisons référence à ce qu'a été défini à l'article 6, 3^{ième} alinéa de la présente convention collective de travail.

Article 16.

Pour les ouvriers qui passent d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'un système de diminution de carrière de 1/5^{ième}, pris dans le cadre du régime de diminution de carrière de 1/5^{ième} et de diminution de carrière à mi-temps pour travailleurs à partir de l'âge de 50 ans et plus, tel que défini aux articles 9 et 10 de la CCT n°77bis relative au crédit-temps, ou qui passent d'un emploi de fin de carrière sous la forme d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'une diminution de carrière de 1/5^{ième}, tel que défini à l'article 8 de la CCT n° 103 relatif au

crédit-temps, à un régime de chômage avec complément de l'entreprise, le salaire brut de référence pour le calcul de l'allocation complémentaire à charge de l'employeur, sans préjudice aux modalités définies par la convention collective n° 17 du Conseil National de Travail, est calculé sur base de prestations à temps plein.

Article 17. 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 chèque 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 chèque repas au prorata 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 chèque repas accordée à un ouvrier prestant à temps plein.

Article 18 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 19 Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

§ 1. Suit à la convention collective de travail sectorielle du 16 septembre 2015 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 motif de maximum 36 mois sur la carrière, conformément l'article 4, § 1^{er}, 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^{er}, 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 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 de travail 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^{er} de la CCT n° 103 précitée.

§ 3. En exécution de la convention collective de travail 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 réduisent 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, tel que défini à l'article 9 de la CCT 77bis concernant le crédit-temps et dans le cadre d'un emploi d'atterrissage telle que définie à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103, ne

d

seront pas comptabilisés dans le seuil établi en exécution de l'article 16, § 1^{er} de la CCT n° 103 précitée.

§ 4. Compte tenu des conditions prévues par la convention collective de travail n° 103 précitée 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 55 ans ~~et plus~~, à une indemnité de sécurité d'existence à charge de l'employeur, et ce au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2016 de 85 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.

Les ouvriers qu'au 27 novembre 2015 remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Ils bénéficient d'un emploi de fin de carrière réduisant à mi-temps leurs prestations de travail dans le cadre d'une réduction des prestations de travail à mi-temps prévu dans la convention collective n°103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière,
- Ils bénéficient d'une indemnité de sécurité d'existence de 75 EUR/brut par mois, à charge de l'employeur, tel que défini à l'article 17, § 4 de la convention collective de travail du 19 mars 2014 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, en sus de l'indemnité d'interruption de l'ONEm,
- Ils n'ont pas encore atteint l'âge de 55 ans.

Continuent, néanmoins, à recevoir l'indemnité de sécurité d'existence susmentionnée de 75 EUR/brut par mois, à charge de l'employeur. Cette indemnité de sécurité d'existence est portée, en application des alinéas 1 et 2 susmentionnés du présent § 4, à 85 EUR/brut par mois, à partir du mois qui suit le mois au cours duquel l'ouvrier concerné a atteint l'âge de 55 ans et est payée jusqu'au moment de la prise d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ou si aucun régime de chômage avec complément d'entreprise n'est pris, jusqu'au moment de la prise de la pension légale.

§ 5. Compte tenu des conditions prévues par la convention collective de travail n° 103 précitée instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- l'ouvrier rentre, au plus tôt le 1^{er} janvier 2016, dans un emploi de fin de carrière sous la forme d'une réduction de 1/5ième à concurrence d'un jour par semaine ou deux demi-jours couvrant la même durée pour autant qu'il soit occupé dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus,
- l'ouvrier a atteint l'âge de 58 ans au moment où il rentre dans cet emploi de fin de carrière,
- l'ouvrier n'a auparavant dans sa carrière jamais fait utilisation d'une forme de crédit temps, diminution de carrière ou interruption de carrière

auront, à partir du 1^{er} janvier 2016, droit à une indemnité de sécurité d'existence, à charge de l'employeur, de 34 EUR/brut par mois. Cette indemnité est payée jusqu'au moment de la prise d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ou si aucun régime de chômage avec complément d'entreprise n'est pris, jusqu'au moment de la prise de la pension légale.

§ 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.

Article 20 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 21 Travail intérimaire

Pour la durée de la présente convention collective de travail, 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 intérimaire.

Article 22 Le rappel

Si un ouvrier, pendant une période de suspension du contrat de travail dans le cadre de chômage 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'UNE MODIFICATION DE L'ORGANISATION DE TRAVAIL

Article 23 Garantie de revenu lors d'une modification de l'organisation du travail

Dans le cas d'une modification fondamentale 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 de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 80% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- durant le deuxième mois de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 60% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- durant le troisième mois de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 40% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- durant le quatrième mois de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 20% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des ouvriers concernés
- à partir du cinquième mois de la modification 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 modifications fondamentales de l'organisation du travail mises 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 24 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 normale 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 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.

- octroi: en cas de congé thématique, le jour d'ancienneté nouvellement acquis sera octroyé sans tenir compte du régime de travail au moment (fraction de l'occupation) 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.

- octroi: le jour d'ancienneté nouvellement acquis sera octroyé en tenant compte du régime de travail au moment (fraction de l'occupation) du point de référence.

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

ARTICLE 25 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 de travail 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 26 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 reprise à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009 conclue au sein du Conseil National du Travail, tel que défini à l'article 5, § 1^{er} jusqu'au § 4 inclus de la CCT du 27 mai 2009 conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des ouvriers.

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, telle que défini à l'article 5, §5 de la CCT du 27 mai 2009 conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des ouvriers.

A partir du 1^{er} janvier 2016, cette intervention est octroyée à partir du 1^{er} kilomètre de déplacement.

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 disposition ne porte pas préjudice aux régimes plus favorables existant dans les entreprises.

Article 27 L'indemnité vélo:

L'indemnité vélo s'élève à € 0,22 par km.

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

PROROGATION DES CONVENTIONS ANTÉRIEURES

Article 28 Les dispositions suivantes de conventions précédentes sont reprises pour la durée de la présente convention collective de travail :

- **Durée de travail** : article 6 de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg,
- **Allocation pour samedi en équipe du matin** : article 9 de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg,

- **Prime de fin d'année** : article 10 de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg,
- **Frais de transport** : article 12, 2^{ème} alinéa de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg,

PAIX SOCIALE

Article 29 La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

DURÉE DE VALIDITÉ

Article 30 La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 2 ans, entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et prenant fin le 31 décembre 2016, à l'exception de l'article 10.

Les articles 5 et 6 sont conclus pour une durée indéterminée. Ils peuvent être dénoncés 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 2016. Le cachet de la poste fait foi.