



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie chimique

**CCT n° 133101/CO/116
du 20/01/2016**

Correction dans les deux langues :

- L'article 21, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ...du salaire de référence, tel que fixé à l'article ~~19~~ **20**, § 1er, alinéa 2, **b)** ci-dessus. ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de scheikundige
nijverheid**

**CAO nr. 133101/CO/116
van 20/01/2016**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 21, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ...van het referentieloon, zoals bepaald in artikel ~~19~~ **20**, § 1, tweede lid, **b)** van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. ».

Beslissing van

25-11-2016

Provinciaal Akkoord 2015-2017 voor de kunststofverwerkende nijverheid in West-Vlaanderen (PC 116)

CAO gesloten op 20 januari 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie West-Vlaanderen en ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststoffen.

Met "arbeiders" wordt verstaan : de arbeiders en arbeidsters.

Algemene bepaling

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

Werkzekerheid

Art. 3. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de werkgevers alles in het werk stellen om ontslag wegens economische redenen te vermijden. Eventuele problemen in dit verband zullen vooreerst en in de mate van het mogelijke, worden opgevangen door het invoeren van een regeling van gedeeltelijke werkloosheid.

Ontslagen wegens economische redenen zijn pas mogelijk na het gebruik van een som van dagen gedeeltelijke werkloosheid naar rato van 15 dagen per arbeider in de getroffen afdeling van de betrokken onderneming binnen een periode van 2 kalenderjaren voorafgaand aan de ontslagen.

Indien deze voorwaarde niet vervuld is op het ogenblik van een ontslag wegens economische redenen, wordt, bij het ontslag een bijkomende vergoeding betaald gelijk aan 4 weken loon.

Alvorens tot ontslag wegens economische redenen over te gaan, zal de werkgever hierover met de vakbondsorganisaties overleg plegen.

Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 4. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 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 van werkloosheid met bedrijfstoeslag, loopt in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 17 juni 2015 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ter zake tot 31 december 2017.

De procedures en modaliteiten zijn deze die door voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorzien zijn.

Art. 5. Het bestaande stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor arbeiders met een zwaar beroep zoals verder gedefinieerd in artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007, wordt verlengd tot 31 december 2016.

6

De hierboven vermelde leeftijds- en beroepsloopbaanvoorwaarden volgen de wettelijke evolutie zoals bepaald in het artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007.

De procedures en modaliteiten zijn deze die door voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorzien zijn.

Art.6. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 april 2015 en 31 december 2016, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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 zoals gedefinieerd in artikel 3,§1 van het KB van 3 mei 2007; bijgevolg zullen de betrokken arbeiders een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals 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 bedrijfstoeslag ofwel minimaal 20 jaar gewerkt te hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale arbeidsraad (=nachtarbeid) .

De procedures en modaliteiten ter zake zijn deze die door voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorzien zijn.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2017 tot 31 december 2017.

Art. 7. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 april 2015 en 31 december 2016, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, ingevoerd voor de arbeiders die:

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2016
- voldoen aan de ter zake geldende voorwaarden voorzien in de wetgeving terzake en meer bepaald in het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en in het bijzonder artikel 3, § 6 van voornoemd KB en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen;

Art.8. Er geldt voor de betrokken arbeiders een recht op de in artikel 4, 5, 6, 7 en 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde vormen van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag indien de betrokken arbeider een anciënniteit geniet als werknemer in de onderneming die minstens gelijk is aan de periode dat de werkgever de aanvullende vergoeding in het kader van het gevraagde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag betaalt.

Art.9. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 16 september 2015 in Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 april 2015 en 31 december 2015, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag , verlengd voor de arbeiders die:

1° 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.

2° die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;

3° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden.

De procedures en modaliteiten zijn deze die voorzien zijn door de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en in de artikelen 45 tot 47 van de wet 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.

Er is voor de betrokken arbeiders een recht op deze vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

Art. 10. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 16 september 2015 in Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016, wordt 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 ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2016.

2° die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;

3° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden.

De procedures en modaliteiten zijn deze die door de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2017 tot 31 december 2017.

Art. 11. 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.

Art. 12. Bij de overgang van 1/5 tijdscrediet of halftijds tijdscrediet naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever berekend worden op basis van een voltijds loon.

Maatregelen inzake tijdscrediet, deeltijdse arbeid en vorming

Art. 13. Tijdscrediet:

§1. In navolging van sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdscrediet 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 tijdscrediet, 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 tijdscrediet of

6

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.
- wordt, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die:
 - ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014;
 - ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad.

§2. De werkgever beslist, na overleg met de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, over de eventuele vervanging in functie van de werkorganisatie. De werkgever zal, in het geval hij beslist niet te vervangen, zijn beslissing motiveren ten overstaan van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging.

Art. 14. Drempel tijdskrediet:

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor de berekening van de drempel, zoals bedoeld in artikel 16, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geen rekening gehouden met de arbeiders van 51 jaar en ouder.

Art. 15. Deeltijdse arbeid:

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op halftijdse arbeid met verhoudingsgewijs behoud van inkomen toegekend naar rato van maximum 3,0 pct. van het arbeidersbestand. De uitoefening van dit recht mag de organisatie van het werk niet verstoren.

Art. 16. Vorming:

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een inspanning voor vorming gedaan met als streefdoel 2,0 pct. van de loonmassa voor het geheel van de betrokken ondernemingen.

Er wordt zowel voor de interne als voor de externe beroepsopleiding gestreefd naar een spreiding van de vormingsinspanningen over de verschillende beroepscategorieën, met een bijzondere aandacht voor de kort geschoolden. Jaarlijks wordt voorzien in een evaluatie en bespreking van het programma in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, waarbij tevens de spreiding van de vormingsinspanningen over de verschillende beroepscategorieën gerapporteerd zal worden.

Uitzendarbeid

Art. 17. Uitzendarbeid:

§1. Onverminderd de wettelijke bepalingen en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.108 ter zake, wordt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging maandelijks ingelicht over de tewerkstelling van uitzendkrachten, beoogd door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, welke in hoofdzaak handarbeid verrichten.

De te verstrekken informatie betreft volgende punten:

- het aantal uitzendkrachten per afdeling;
- de reden van tewerkstelling;
- de opdeling van het aantal uitzendkrachten in de onderneming volgens ononderbroken tewerkstellingsduur in de onderneming volgens het volgende schema: minder dan drie maanden, tussen drie en zes maanden, tussen zes en twaalf maanden, tussen twaalf en achttien maanden, en vanaf achttien maanden en meer.

§2. In geval een uitzendkracht wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens volgende modaliteiten:

- Per 20 dagen effectieve prestaties wordt 1 maand anciënniteit toegekend bij de betrokken werkgever.

De volgens bovenstaande modaliteiten als uitzendkracht opgebouwde en overgenomen anciënniteit bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd, geldt voor alle voordelen bij de werkgever, uitgezonderd voor wat betreft de toekenning van de aanvullende werkloosheidsuitkering waarvoor wordt verwezen naar de bepalingen van artikel 25, §2, b) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor wat betreft de toekenning van de eindejaarspremie, als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 betreffende de eindejaarspremie. Voor de toekenning van de eindejaarspremie wordt de opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht bij aanwerving niet overgenomen.

§3. Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om het gebruik van dagcontracten in het kader van uitzendarbeid zoveel als mogelijk te beperken.

Modaliteiten van arbeidsduurverkorting, anciënniteitsverlof

Art.18. Modaliteiten van arbeidsduurverkorting

Onverminderd artikel 5, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de modaliteiten in verband met arbeidsduurverkorting gesloten op 7 november 2001 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt een maximum van 20 dagen gedeeltelijke werkloosheid per kalenderjaar gelijkgesteld met werkelijke prestaties.

Art. 19. Anciënniteitsverlof

§1. Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkorting onder welke vorm ook, worden een aantal anciënniteitsdagen vanaf 1 januari 2012 als volgt toegekend:

- een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 7 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een tweede anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 12 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een derde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een vierde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 24 jaar anciënniteit in de onderneming
- een vijfde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming

Of een totaal van maximum 5 anciënniteitsdagen per kalenderjaar

Vanaf 1 januari 2016 wordt een bijkomende zesde dag anciënniteitsverlof toegekend vanaf 36 jaar anciënniteit in de onderneming. Of vanaf 2016 een totaal van maximum 6 anciënniteitsdagen per kalenderjaar .

§2. Vanaf 1 januari 2016 behouden de arbeiders die overstappen van een voltijds arbeidsregime naar een vorm van landingsbaan, zoals omschreven in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, het aantal anciënniteitsverlofdagen zoals zij die hebben opgebouwd in hun voltijds arbeidsregime.

De verdere opbouw van het aantal anciënniteitsverlofdagen, als bepaald in bovenstaand §1., gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

Onderhavige §2. doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstigere regelingen die in de ondernemingen bestaan.

Koopkracht

Art. 20. Lonen.

§1. De minimumuurlonen uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1 april 2015 (spilindexcijfer: 100,23, basis 2013 =100)

- afwerking en verpakking: 12,4925 EUR/bruto per uur
- productie:
 - a) bij aanwerving: 13,2480 EUR/bruto per uur
 - b) na drie maanden (=referentieloon): 13,6825 EUR/bruto per uur
 - c) gespecialiseerden: 13,9670 EUR/bruto per uur
- ploegbazen: 14,3180 EUR/bruto per uur

§ 2. Deze bedragen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling der lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Art. 21. Premies voor ploegwerk

De premie voor ploegwerk (uitgedrukt in het 40-urenstelsel) bedraagt, voor de voor- en namiddagploeg 7,10 % en voor de nachtploeg 22,30 % van het referentieloon, zoals bepaald in artikel 19, §1, tweede lid, b) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De berekening van de bedragen in euro gebeurt tot op de vijfde decimaal en vervalt alles wat na de vierde decimaal komt, zoals bepaald in artikel 3 van de CAO van 16 september 2015 betreffende de minimum ploegenpremies, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De premies voor ploegwerk, uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1 april 2015 (spilindexcijfer: 100,23, basis 2013=100):

- morgen- en namiddagploeg: 0,9714 EUR/bruto per uur
- nachtploeg: 3,0511 EUR/bruto per uur

Art. 22. Maaltijdcheques

§1. Vanaf 1 januari 2016 zullen maaltijdcheques toegekend worden aan de arbeiders. Onderhavig artikel regelt de voorwaarden en de modaliteiten van de toekenning van de maaltijdcheques. Zij is gesloten in het kader van artikel 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.

§2. Het aantal maaltijdcheques wordt bepaald volgens de "alternatieve telling" als bepaald in artikel 19bis, § 2, 2° van bovenvernoemd KB van 28 november 1969. Meer bepaald wordt het aantal maaltijdcheques bekomen door het aantal uren normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust die de betrokken arbeider tijdens het kwartaal gepresteerd heeft, te delen door het normale aantal dagelijkse uren in de onderneming en dit volgens de volgende breuk:

Het aantal effectief gepresteerde uren tijdens trimester

"X"

Waarbij "X" gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur per dag op jaarbasis voor een voltijdse arbeider bij de betrokken werkgever

Indien uit deze berekening een decimaal volgt, wordt dit afgerond naar de hogere eenheid.

Indien het op deze wijze bekomen aantal maaltijdcheques hoger is dan het maximaal aantal dagen dat in de loop van het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds tewerkgestelde arbeider bij de betrokken werkgever, dan wordt het aantal herleid tot dit maximaal mogelijke aantal.

Het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde arbeider in het kwartaal is gelijk aan alle dagen waarop een voltijdse arbeider in een 5-dagenstelsel in het kwartaal theoretisch zou kunnen werken (voor zover dit aldus wordt opgenomen in de cao of in het arbeidsreglement). Het gaat hierbij dus niet om een gemiddelde per kwartaal, maar om het maximum aantal dagen dat een voltijdse arbeider in het kwartaal theoretisch zou kunnen werken, zonder in conflict te komen met de wetgeving op de arbeidsduur.

Enkel indien de werkgever waarmee de arbeider verbonden is met een arbeidsovereenkomst niet voldoet aan de noodzakelijke voorwaarden gesteld in artikel 19bis, § 2, 2° van bovenvernoemd KB van 28 november 1969 voor de toepassing van de "alternatieve telling", is het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk aan het aantal dagen gedurende welke de

arbeider tijdens het trimester effectieve arbeidsprestaties heeft geleverd en dit onafhankelijk van de duur van zijn dagelijkse arbeidsprestatie.

§3. De maaltijdcheques worden elke maand, uiterlijk bij de loonafrekening van de voorgaande maand, in één keer gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de arbeider afhankelijk van het aantal voorzienbare dagen gedurende welke de arbeider arbeidsprestaties zal verrichten.

Het aantal maaltijdcheques wordt geregulariseerd, uiterlijk bij de loonafrekening van de laatste maand 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 in toepassing van §2 van onderhavig artikel.

§4. 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.

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

§6. De werkgeversbijdrage in het totaal bedrag van de maaltijdcheque bedraagt vanaf 1 januari 2016 1,41 EUR. De tussenkomst van de arbeider in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR en zal in mindering gebracht worden van zijn nettoloon. Bijgevolg is de nominale waarde van de maaltijdcheque gelijk aan 2,50 EUR.

§7. In afwijking van §6. van onderhavig artikel wordt, voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in weekend- en overbruggingsploegen met een arbeidsprestatie van 12 uren per dag, afgesloten overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de cao nr. 42 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die gelijkgesteld worden met voltijdse prestaties, een regeling getroffen waardoor zij per week een totaal bedrag aan werkgeversbijdragen in de maaltijdcheque ontvangen gelijk aan het totaal bedrag van de werkgeversbijdragen in de maaltijdcheque voor een normale voltijdse arbeider.

Voor deze arbeiders die tewerkgesteld zijn bij een werkgever die voldoet aan de voorwaarden voor de toepassing van de alternatieve telling, als bepaald in §2 van onderhavig artikel, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque per dag bekomen door het totaal aan werkgeversbijdragen voor één week tewerkstelling in een normale voltijdse tewerkstelling, zijnde 7,05 EUR (=1,41 EUR x 5 werkdagen), te delen door "Y":

7.05 EUR

"Y"

Waarbij "Y" gelijk is aan het quotiënt dat bekomen wordt door het aantal werkelijk gepresteerde uren arbeid in de weekend- en overbruggingsploegen door een arbeider per week te delen door het normaal aantal uren prestaties per dag voor een voltijdse arbeider bij de betrokken werkgever, zoals bepaald door het arbeidsreglement.

Voorbeeld

- De arbeiders werken in de weekendploeg in een week op zaterdag (12u) en zondag (12u), = 24u effectieve prestaties per week
- De voltijdse arbeiders in het normaal arbeidsregime werken per week 40u en 8u per dag ; waardoor ze op weekbasis in totaal : $5 \times 1,41 = 7,05$ EUR aan werkgeversbijdragen in de maaltijdcheques ontvangen
- "Y" is in dit geval gelijk aan 3 nl. het quotiënt ontstaan door 24 (=aantal uren werkelijke arbeid in weekendploeg) te delen door 8 (aantal normaal te presteren uren voor een voltijdse arbeider) = 3.
- De werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque bedraagt in dit geval: $7,05 \text{ EUR} : 3 = 2,35 \text{ EUR}$.

Voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn bij een werkgever die niet voldoet aan de voorwaarden voor de toepassing van de alternatieve telling, als bepaald in bovenstaand §2, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bekomen door het totaal aan werkgeversbijdragen voor één week tewerkstelling in een normale voltijdse tewerkstelling, zijnde $7,05 \text{ EUR} (=1,41 \text{ EUR} \times 5)$, te delen door "Z":

7.05 EUR

"Z"

Waarbij "Z" gelijk is aan het aantal dagen effectieve tewerkstelling per week in de weekend- en overbruggingsploegen.

In dit geval zal de werkgeversbijdrage voor een deeltijds effectief gepresteerde dag worden geprotariseerd.

Voorbeeld

- De arbeiders werken in de weekendploeg in een week 2 dagen nl. op zaterdag (12u) en zondag (12u).
- De voltijdse arbeiders in het normaal arbeidsregime werken effectief 5 dagen van maandag tot vrijdag; waardoor ze op weekbasis $1,41 \times 5 = 7,05$ EUR werkgeversbijdrage ontvangen
- "Z" is in dit geval gelijk aan 2.
- De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque per effectief volledig gepresteerde dag in de weekendploeg bedraagt in dit geval: $7,05 : 2 = 3,53 \text{ EUR}$.

§8. De arbeider die geniet van de elektronische maaltijdcheque ontvangt een gratis drager (=kaart) waardoor hij zijn cheques zal kunnen gebruiken.

De arbeider verbindt zich ertoe de kaart in goede staat te bewaren tot zijn vervaldatum, ook al geniet hij op een bepaald moment niet meer van elektronische maaltijdcheques. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, kan de drager worden hergebruikt voor de elektronische maaltijdcheques toegekend door een andere werkgever.

In geval van verlies van de drager, zal de werknemer de kost van de vervanging van de drager dragen, die gelijk zal zijn aan de nominale waarde van één maaltijdcheque. Behalve in geval van verzet vanwege de arbeider, zal deze kost afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem verschuldigd is.

Echter, in geval van diefstal van de drager en mits de werknemer hierover een proces verbaal van de politie kan voorleggen, zal de werkgever de kost van de vervanging van de drager dragen.

§9. Voor de werkgevers die reeds vóór 1 januari 2016, overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969, maaltijdcheques toekennen aan hun arbeiders gelden volgende bepalingen:

- voor de werkgevers waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging met de werkgeversbijdrage zoals bepaald in bovenstaand §6 of §7, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (=6,91 EUR vanaf 1 januari 2016) niet wordt overschreden, wordt de bij de werkgever geldende werkgeversbijdrage op 1 januari 2016 verhoogd met het bedrag als bepaald in bovenstaand §6 of §7.
- voor de werkgevers waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging met de werkgeversbijdrage zoals bepaald in bovenstaand §6 of §7, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage(=6,91 EUR vanaf 1 januari 2016) wel zou overschrijden wordt de bij de werkgever geldende werkgeversbijdrage op 1 januari 2016 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Voor het gedeelte van de werkgeversbijdrage dat door de verhoging bepaald in §6 of §7 voor een groep van arbeiders de maximale werkgeversbijdrage overschrijdt wordt, voor die betrokken groep van arbeiders, een oplossing uitgewerkt op ondernemingsvlak tegen 31 maart 2016. Bij ontbreken van een oplossing tegen bovenvernoemde datum zal een oplossing worden uitgewerkt door de provinciale sociale partners.

§10. Onderhavig artikel 22 doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstigere regelingen die betreffende de toekenning van maaltijdcheques in de ondernemingen bestaan.

Art.23. Eindejaarspremie

Voor het einde van elk kalenderjaar wordt pro rata temporis aan de rechthebbende arbeiders een premie genaamd "eindejaarspremie" toegekend.

Het bedrag van de eindejaarspremie blijft behouden op 174 maal het basisuurloon van kracht tijdens de maand december van het betrokken jaar. (in het stelsel 40u per week)

De toepassingsmodaliteiten, met uitzondering van hetgeen bepaald is in art.25, §2, c) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zijn deze welke zijn vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Informatie over de classificatie

Art.24. De werkgevers zijn bereid om aan de arbeiders die er om verzoeken, alsook aan de syndicale delegatie, informatie te verstrekken over de loonklasse.

Bestaanszekerheid

Art. 25. Bestaanszekerheid in geval van gedeeltelijke werkloosheid

§1. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van gedeeltelijke werkloosheid van 10 EUR per dag verhoogd tot 10,50 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid en dit vanaf 1 januari 2016.

§2. Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voorzien in volgende afwijkingen op de sectorale regeling met betrekking tot de aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid:

- 6
- a) in afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt de aanvullende werkloosheidsuitkering per dag gedeeltelijke werkloosheid, toegekend voor alle dagen gedeeltelijke werkloosheid tijdens de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
 - b) In geval een uitzendkracht wordt aangeworven, en dit vanaf 1 januari 2014, met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd wordt, voor de opbouw van de anciënniteit van 6 maanden als arbeider om recht te hebben op de aanvullende werkloosheidsuitkering zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, de periode van tewerkstelling als uitzendkracht mee in aanmerking genomen.
 - c) in afwijking van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, worden alle dagen gedeeltelijke werkloosheid gelijkgesteld met werkelijke arbeid voor de opbouw van de eindejaarspremie.

§3. De toepassing van deze afwijkingen zal tegen het einde van de duurtijd van deze CAO geëvalueerd worden.

Art.26. Bestaanszekerheid in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte of arbeidsongeval

Vanaf 1 januari 2016 wordt, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte of arbeidsongeval een aanvullende bestaanszekerheid, ten laste van de werkgever toegekend, en dit voor een nieuwe ziekte- of arbeidsongevalaangifte ingaand vanaf 1 januari 2016.

Deze bestaanszekerheidsvergoeding is slechts verschuldigd na het einde van de ononderbroken periode van 30 dagen gewaarborgd loon en wordt toegekend voor een periode van maximum 6 maanden per kalenderjaar.

Het bedrag per dag van deze bestaanszekerheidsvergoeding is gelijk aan 60% van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, meer bepaald 0,85 EUR per dag.

Voor deeltijdse arbeiders gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.

Mobiliteit

Art. 27. Vervoer:

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten gedragen door de werknemers, ongeacht het gebruikte vervoersmiddel, wordt ongeacht de afstand van de verplaatsing toegekend.

De bijdrage blijft gekoppeld aan de prijs van de treinkaart van de NMBS en bedraagt 80% van de prijs van de treinkaart, zoals opgenomen in de tabel in bijlage.

De bijdrage wordt aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven van de NMBS.

Voor de bepaling van de bijdrage wordt een verplaatsing van minder dan 1 kilometer gelijkgesteld met een verplaatsing gelijk aan 1 kilometer.

Art.28. Fietsvergoeding

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet men in de mogelijkheid om op ondernemingsvlak overleg te plegen met de ondernemingsraad of de syndicale delegatie met betrekking tot een fietsvergoeding.

Sociale vrede

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

Geldigheidsduur

Art. 30. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2017, met uitzondering van artikelen 4, 6, 10 en 22.

Het artikel 22 wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Deze kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van 3 maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en ten vroegste vanaf 31 december 2016. De poststempel geldt als bewijs.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2015 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer CO/126177).

	1 MAAND		3 MAANDEN		12 MAANDEN		%
	2016		2016		2016		
	0 Prijs	Tussenkost	Prijs	Tussenkost	Prijs	Tussenkost	
1-3	33,50	26,80	94,00	75,20	337,00	269,60	80,00
4	36,50	29,20	103,00	82,40	367,00	293,60	80,00
5	39,50	31,60	111,00	88,80	397,00	317,60	80,00
6	42,00	33,60	118,00	94,40	422,00	337,60	80,00
7	44,50	35,60	125,00	100,00	447,00	357,60	80,00
8	47,50	38,00	132,00	105,60	473,00	378,40	80,00
9	50,00	40,00	139,00	111,20	498,00	398,40	80,00
10	52,00	41,60	147,00	117,60	523,00	418,40	80,00
11	55,00	44,00	154,00	123,20	549,00	439,20	80,00
12	57,00	45,60	161,00	128,80	574,00	459,20	80,00
13	60,00	48,00	168,00	134,40	600,00	480,00	80,00
14	62,00	49,60	175,00	140,00	625,00	500,00	80,00
15	65,00	52,00	182,00	145,60	650,00	520,00	80,00
16	68,00	54,40	189,00	151,20	676,00	540,80	80,00
17	70,00	56,00	196,00	156,80	701,00	560,80	80,00
18	73,00	58,40	203,00	162,40	726,00	580,80	80,00
19	75,00	60,00	210,00	168,00	752,00	601,60	80,00
20	78,00	62,40	218,00	174,40	777,00	621,60	80,00
21	80,00	64,00	225,00	180,00	802,00	641,60	80,00
22	83,00	66,40	232,00	185,60	828,00	662,40	80,00
23	85,00	68,00	239,00	191,20	853,00	682,40	80,00
24	88,00	70,40	246,00	196,80	879,00	703,20	80,00
25	90,00	72,00	253,00	202,40	904,00	723,20	80,00
26	93,00	74,40	260,00	208,00	929,00	743,20	80,00
27	95,00	76,00	267,00	213,60	955,00	764,00	80,00
28	98,00	78,40	274,00	219,20	980,00	784,00	80,00
29	101,00	80,80	281,00	224,80	1005,00	804,00	80,00
30	103,00	82,40	289,00	231,20	1031,00	824,80	80,00
31-33	107,00	85,60	300,00	240,00	1072,00	857,60	80,00
34-36	113,00	90,40	318,00	254,40	1134,00	907,20	80,00
37-39	120,00	96,00	335,00	268,00	1197,00	957,60	80,00
40-42	126,00	100,80	352,00	281,60	1259,00	1007,20	80,00
43-45	132,00	105,60	370,00	296,00	1321,00	1056,80	80,00
46-48	138,00	110,40	387,00	309,60	1383,00	1106,40	80,00
49-51	145,00	116,00	405,00	324,00	1446,00	1156,80	80,00
52-54	149,00	119,20	417,00	333,60	1490,00	1192,00	80,00
55-57	153,00	122,40	430,00	344,00	1534,00	1227,20	80,00
58-60	158,00	126,40	442,00	353,60	1579,00	1263,20	80,00
61-65	164,00	131,20	459,00	367,20	1638,00	1310,40	80,00
66-70	171,00	136,80	479,00	383,20	1712,00	1369,60	80,00
71-75	179,00	143,20	500,00	400,00	1785,00	1428,00	80,00
76-80	186,00	148,80	521,00	416,80	1859,00	1487,20	80,00
81-85	193,00	154,40	541,00	432,80	1933,00	1546,40	80,00
86-90	201,00	160,80	562,00	449,60	2007,00	1605,60	80,00
91-95	208,00	166,40	583,00	466,40	2081,00	1664,80	80,00
96-100	215,00	172,00	603,00	482,40	2155,00	1724,00	80,00

6

101-105	223,00	178,40	624,00	499,20	2229,00	1783,20	80,00
106-110	230,00	184,00	645,00	516,00	2303,00	1842,40	80,00
111-115	238,00	190,40	665,00	532,00	2376,00	1900,80	80,00
116-120	245,00	196,00	686,00	548,80	2450,00	1960,00	80,00
121-125	252,00	201,60	707,00	565,60	2524,00	2019,20	80,00
126-130	260,00	208,00	727,00	581,60	2598,00	2078,40	80,00
131-135	267,00	213,60	748,00	598,40	2672,00	2137,60	80,00
136-140	275,00	220,00	769,00	615,20	2746,00	2196,80	80,00
141-145	282,00	225,60	790,00	632,00	2820,00	2256,00	80,00
146-150	292,00	233,60	818,00	654,40	2923,00	2338,40	80,00

Accord Provincial pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale 2015-2017 (CP 116)

CCT conclue le 20 janvier 2016 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 de Flandre occidentale.

Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises situées dans la province de Flandre occidentale et ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique du chef de leur activité dans la transformation de matières plastiques.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

Disposition générale

Art. 2. La présente convention collective de travail ne porte aucun préjudice aux conventions collectives de travail générales conclues au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Sécurité d'emploi

Art. 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 et dans la mesure du possible, par l'instauration d'un régime de chômage partiel.

Des licenciements pour raisons économiques ne seront possibles qu'après avoir atteint une somme de jours de chômage partiel, à raison de 15 jours par ouvrier, dans la section touchée de l'entreprise concernée, au cours d'une période de 2 années calendrier précédant les licenciements.

Si cette condition n'est pas remplie au moment d'un licenciement pour raisons économiques, une indemnité supplémentaire égale à 4 semaines de salaire sera payée au moment du licenciement.

Avant de procéder à un licenciement pour raisons économiques, l'employeur se concertera avec les organisations syndicales.

Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Art. 4. Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir 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, cour, en exécution de la convention collective conclue le 17 juin 2015 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, jusqu'au 31 décembre 2017

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

Art. 5. Le régime de chômage avec complément d'entreprise existant, à partir de l'âge de 58 ans pour les travailleurs ayant 35 ans de carrière et un métier lourd tel que défini à l'article 3, § 3 de l'AR du 3 mai 2007, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2016.

Les conditions d'âge et de carrière susmentionnées suivent l'évolution légale telle que prévu par l'article 3, § 3 de l'AR du 3 mai 2007.

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

Art. 6. 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} avril 2015 au 31 décembre 2016, un 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 la législation en vigueur; telle que défini à l'article 3 § 1^{er} de l'AR du 3 mai 2007, en conséquence, les ouvriers concernés devront pouvoir justifier 33 ans de carrière professionnelle comme salarié et 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, 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 conclue le 23 mars 1990 au sein du CNT (=prestations de nuit).

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

Pour autant que la législation le permette, le présent article sera ensuite prorogé pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Art. 7. En application de la convention collective sectorielle conclue le 16 septembre 2015 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et pour une période limitée du 1^{er} avril 2015 au 31 décembre 2016, un 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 moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2016;
- satisfont aux conditions prévues en la matière par la législation en vigueur; et plus précisément par l'AR du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise, et en particulier l'article 3, § 6 de l'AR précité et la convention collective de travail n° 114 du Conseil National du Travail fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement

Art. 8. Pour les ouvriers concernés, il existe un droit aux régimes de chômage avec complément d'entreprise mentionnés dans les articles 4, 5, 6, 7 et 10 de la présente convention collective de travail pour autant que l'ouvrier concerné bénéficie d'une ancienneté en tant que travailleur dans l'entreprise au moins égale à la période pendant laquelle l'employeur paie l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise demandé.

Art. 9. 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} avril 2015 au 31 décembre 2015, le régime de chômage avec complément d'entreprise est prorogé pour les ouvriers qui :

- 1° 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 ;
- 2° peuvent faire valoir une carrière professionnelle d'au moins 40 ans comme salarié au moment de la fin de leur contrat de travail ;
- 3° satisfont aux dispositions légales applicables en la matière

4

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 modifiant la Loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation de mesures de crise et exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Il existe, pour les ouvriers concernés, un droit à cette forme de chômage avec complément d'entreprise après une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise.

Art. 10. 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, un régime de chômage avec complément d'entreprise est introduit pour les ouvriers qui :

- 1° 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 ;
- 2° peuvent faire valoir une carrière professionnelle d'au moins 40 ans comme salarié au moment de la fin de leur contrat de travail ;
- 3° satisfont aux dispositions légales applicables en la matière

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

Pour autant que la législation le permette, le présent article sera ensuite prorogé pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Art. 11. 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.

Art. 12. En cas de passage d'un crédit-temps 1/5^e ou d'un crédit-temps à mi-temps vers le chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur la base d'un salaire à temps plein.

Mesures concernant l'emploi, le crédit-temps et la formation

Art. 13. Crédit-temps

§ 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,

- 4
- l'âge est porté à 55 ans, en application de la convention collective de travail n° 118 du Conseil National du Travail, pour la durée de la présente convention collective de travail, pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les ouvriers qui, en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de 1/5 et qui:
 - soit remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
 - soit remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n° 118 du Conseil National du Travail.

§ 2. L'employeur décide, après concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, du remplacement éventuel en fonction de l'organisation du travail. S'il décide de ne pas procéder au remplacement, l'employeur motivera sa décision auprès du conseil d'entreprise ou, à défaut, auprès de la délégation syndicale.

Art. 14. Seuil crédit-temps

Dans le calcul du seuil, comme stipulé à l'art.16 § 1^{er} 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, les ouvriers de 51 ans et plus ne seront pas pris en compte, pour la durée de la présente convention collective de travail.

Art. 15. Travail à temps partiel

Pour la durée de la présente convention collective de travail, le droit au travail à mi-temps, avec maintien proportionnel du revenu, est accordé à maximum 3% de l'effectif ouvrier de l'entreprise. L'exercice de ce droit ne peut pas perturber l'organisation du travail.

Formation

Art. 16.

Pour la durée de la présente convention collective de travail, un effort de formation est consenti avec pour objectif 2,0 % de la masse salariale pour l'ensemble des entreprises concernées.

Tant pour la formation professionnelle interne que pour la formation professionnelle externe, l'objectif visé est de veiller à la répartition entre les différentes catégories professionnelles, mais avec une attention particulière pour les moins qualifiés. Il est prévu, chaque année, de procéder avec le conseil d'entreprise, ou, à défaut, avec la délégation syndicale, à une évaluation et à une discussion du programme, on fera, à ce moment, également rapport de la répartition des efforts de formation entre les différentes catégories professionnelles.

Travail intérimaire

Art. 17. Travail intérimaire.

§ 1. Sans préjudice des dispositions légales et des dispositions de la convention collective de travail n°108 en la matière, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, sera informé chaque mois sur l'occupation d'intérimaires dont l'activité est principalement manuelle tels que visés par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

L'information à fournir comporte les points suivants :

- le nombre d'intérimaires par section ;
- la raison invoquée pour leur occupation ;
- la répartition du nombre d'intérimaires dans l'entreprise par durée d'occupation ininterrompue dans l'entreprise selon le schéma suivant : moins de trois mois, entre trois et six mois, entre six et douze mois, entre douze et dix-huit mois, à partir de dix-huit mois et plus.

§ 2. Si un intérimaire est engagé, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur, l'ancienneté établie en tant qu'intérimaire est reprise chez l'utilisateur selon les conditions et modalités suivantes :

- par 20 jours de prestation effective 1 mois d'ancienneté est attribué auprès de l'employeur concerné.

Cette ancienneté reprise et établie selon les conditions et modalités susmentionnées, vaut pour tous les avantages auprès du même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur, à l'exception de l'octroi de l'indemnité complémentaire de chômage pour laquelle on se réfère aux dispositions de l'article 25, §2, b) de la présente convention collective de travail et de la prime de fin d'année, comme défini dans la convention collective du 16 septembre 2015 relative à la prime de fin d'année. En ce qui concerne l'octroi de la prime de fin d'année, l'ancienneté établie en tant qu'intérimaire n'est pas reprise lors de l'engagement.

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

Modalités de la réduction du temps de travail et congé d'ancienneté

Art. 18. Modalités de la réduction du temps de travail

Sans préjudice de l'article 5, §3 de la convention collective de travail fixant les modalités concernant la réduction du temps de travail, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 7 novembre 2001, un maximum de 20 jours de chômage partiel par année calendrier sont assimilés à des prestations effectives.

Congé d'ancienneté

Art. 19.

§1. En guise d'avance sur une réduction éventuelle du temps de travail sous quelque forme que ce soit, les jours de congé d'ancienneté sont accordés, à partir du 1^{er} janvier 2012, comme suit :

- un premier jour d'ancienneté est octroyé à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un deuxième jour d'ancienneté est octroyé à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un troisième jour d'ancienneté est octroyé à partir de 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un quatrième jour d'ancienneté est octroyé à partir de 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise,

- un cinquième jour d'ancienneté est octroyé à partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Soit un total maximum de 5 jours d'ancienneté par année calendrier.

A partir du 1^{er} janvier 2016 un sixième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Soit, à partir de 2016 un total, maximum de 6 jours d'ancienneté par année civile.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2016, les travailleurs qui passent d'un régime de travail à temps plein à un emploi de fin de carrière telle que défini à l'article 8 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, maintiennent le nombre des jours de congé d'ancienneté tel qu'ils l'ont promérité dans leur régime de travail temps plein.

La poursuite de l'avancement du nombre de jour d'ancienneté, tel que défini au § 1^{er} susmentionné, se fera en tenant compte de la fraction d'occupation au moment de l'octroi des jours d'ancienneté suivants.

Le présent § 2 ne porte pas préjudice aux régimes équivalents ou plus favorables existant au niveau des entreprises

Pouvoir d'achat

Art. 20. Salaires.

§ 1. Les salaires horaires minimaux, exprimés en régime de 40 heures par semaine, s'élèvent, au 1^{er} avril 2015 (indice pivot : 100,23, base 2013 = 100), à :

- *Achèvement et emballage* : 12,4925 EUR/brut par heure

- *Production*

a) *à l'embauche* : 13,2480 EUR/brut par heure

b) *après trois mois (salaire de référence)* : 13,6825 EUR/brut par heure

c) *spécialisés* : 13,9670 EUR/brut par heure

- *Chefs d'équipes* : 14,3180 EUR/brut par heure

§ 2. Ces montants sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 12 février 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 21. Primes pour travail en équipes

Les montants des primes pour travail en équipes (exprimés en régime de 40 heures/semaine) s'élèvent, pour les équipes de jour à 7,10 % du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 22,30% du salaire de référence, tel que fixé à l'article ~~30~~ § 1^{er} alinéa 2, ci-dessus.

Le calcul des montants en euro se fait jusqu'à la cinquième décimale et tout ce qui se trouve après la quatrième décimale sera négligé, conformément aux dispositions de l'article 3 de la CCT du 16.09.2015 relative aux primes d'équipes, conclue en Commission paritaire de l'industrie chimique.

Les primes d'équipes s'établissent des lors au 1^{er} avril 2015 (40 heures/semaine) comme suit (indice pivot : 100,23, base 2013 = 100) :

- *équipes du matin et de l'après-midi* : 0,9714 EUR/brut par heure ;

- équipes de nuit : 3,0511 EUR/brut par heure

Art. 22. Chèques repas

§1. A partir du 1^{er} janvier 2016, des chèques repas seront accordées aux ouvriers.

Le présent article règle les conditions et les modalités d'octroi de ces chèques repas. Il est conclu dans le cadre 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.

§2. Le nombre de chèques repas est déterminé selon le « comptage alternatif » telle que défini à l'article 19bis, § 2, 2° de l'AR du 28 novembre 1969 précité. Le nombre de chèques repas est ainsi calculé en divisant le nombre d'heures de travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire que l'ouvrier ou l'ouvrière concerné(e) a effectivement presté au cours du trimestre par le nombre d'heures normales de travail de la personne de référence ("X") par jour, selon la fraction suivante :

Nombre d'heures effectivement prestées au cours du trimestre

"X"

Où "X" est égal à la durée moyenne de travail par jour sur base annuelle pour un ouvrier à temps plein chez l'employeur concerné.

Si ce calcul fait apparaître une décimale, celle-ci est arrondie à l'unité supérieure.

Si le chiffre obtenu de cette manière est supérieur au nombre maximal de jours pouvant être presté au cours du trimestre par un ouvrier ou une ouvrière occupé(e) à temps plein, ce chiffre est ramené à ce dernier nombre.

Le nombre maximum de jours prestables de l'ouvrier occupé à temps plein pendant le trimestre est égal à tous les jours pendant lesquels un ouvrier à temps plein pourrait théoriquement travailler dans un régime 5 jours pendant le trimestre (pour autant que ceci soit repris ainsi dans la CCT ou dans le règlement de travail). Il ne s'agit donc pas d'une moyenne par trimestre, mais du nombre maximum de jours où un ouvrier à temps plein pourrait théoriquement travailler pendant le trimestre, sans entrer en conflit avec la législation sur la durée du travail.

Uniquement, si l'employeur avec lequel l'ouvrier est lié par un contrat de travail ne satisfait pas aux conditions nécessaires telles que définies à l'article 19bis, § 2, 2° de l'AR du 28 novembre 1969 précité pour l'application du « comptage alternatif », le nombre de chèques repas octroyés est égal au nombre de jours au cours desquels le travailleur a fourni un travail effectif pendant le trimestre et ceci indépendamment de la durée de sa prestation journalière.

§3. Les titres-repas sont crédités chaque mois, au plus tard à l'occasion du décompte salarial du mois précédent, en une fois, sur le compte titres-repas du travailleur, en fonction du nombre prévisible de jours pendant lesquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur.

Le nombre de titres-repas fera l'objet d'une régularisation au plus tard à l'occasion du décompte salarial auquel les titres-repas se rapportent, afin de mettre le nombre de titres-

repas réellement octroyés en concordance avec le nombre de titres-repas qui doit être octroyé en application du § 2 du présent article.

§4. 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.

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

§6. L'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas s'élève, à partir du 1^{er} janvier 2016, à 1,41 EUR. L'intervention de l'ouvrier dans le montant du titre-repas s'élève à 1,09 EUR, et sera déduite de sa rémunération nette. En conséquence, la valeur faciale de chaque titre-repas est de 2,50 EUR.

§7. Par dérogation au § 6 du présent article, pour les ouvriers occupés dans une équipe de weekend ou une équipe relais avec prestations de 12 heures par jour, conclue en application des dispositions de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la CCT n° 42 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et qui sont assimilés à des prestations à temps plein, une disposition est prise par laquelle ils recevront, par semaine, un montant total de cotisations patronales dans les chèques repas égal au montant total de cotisations patronales dans le chèque repas pour un ouvrier normal à temps plein.

Pour ces ouvriers, occupés par un employeur qui rencontre les conditions pour pouvoir appliquer le « comptage alternatif », telle que défini au § 2 du présent article, la cotisation patronale dans le chèque repas par jour est déterminée en divisant le total des cotisations pour une semaine d'occupation dans un régime hebdomadaire normal, c.-à-d. 7,05 EUR (= 1,41 EUR x 5 jours ouvrables), par « Y » :

7,05 EUR

« Y »

Où « Y » est égal au quotient obtenu en divisant le nombre d'heures effectivement prestés dans l'équipe de weekend ou de relais par un ouvrier par semaine par le nombre normal d'heures de prestation par jour pour un ouvrier à temps plein auprès de l'employeur concerné, telle que défini par le règlement de travail.

Exemple

- Les travailleurs prestent en équipe de weekend dans une semaine le samedi (12H) et le dimanche (12H) = 24h effectivement prestés par semaine.
- Les ouvriers à temps plein dans le régime de travail normal prestent 40h par semaine et 8h par jour, pour lesquelles ils reçoivent par semaine : $5 \times 1,41 = 7,05$ EUR de cotisations dans les chèques repas.
- « Y » est égal à 3, c.-à-d. le quotient obtenu en divisant 24 (= le nombre d'heures effectivement prestés en équipe de weekend) par 8 (le nombre d'heures normalement à prester par un ouvrier à temps plein) = 3.
- La cotisation patronale dans le chèque repas s'élève dans ce cas à 7,05 EUR : $3 = 2,35$ EUR.

Pour les ouvriers occupés par un employeur qui ne répond pas aux conditions pour l'application du « comptage alternatif », tel que défini au § 2 ci-dessus, la cotisation patronale dans le chèque repas est obtenue en divisant le total des cotisations patronales pour une semaine d'occupation dans un régime hebdomadaire normal, c.-à-d. 7,05 EUR (= 1,41 EUR x 5 jours ouvrables), par « Z » :

7,05 EUR

« Z »

Où « Z » est égal au nombre de jours d'occupation effective par semaine en équipe de weekend ou de relais.

Dans ce cas, la cotisation patronale pour un jour de prestation effective partielle sera proratisée.

Exemple

- Les ouvriers travaillent en équipe de weekend prestent 2 jours par semaine, soit le samedi (12H) et le dimanche (12H).
- Les ouvriers à temps plein dans le régime de travail normal prestent 40h par semaine et 8h par jour, pour lesquelles ils reçoivent par semaine en total : $5 \times 1,41 = 7,05$ EUR de cotisations patronales
- « Z » est égal à 2.
- La cotisation patronale dans le chèque repas par jour effectivement presté dans l'équipe de weekend s'élève dans ce cas à $7,05 \text{ EUR} : 2 = 3,53$ EUR.

§8. L'ouvrier qui bénéficie de titres-repas sous forme électronique reçoit gratuitement un support (une carte) grâce auquel il pourra utiliser ses titres.

L'ouvrier s'engage à le conserver en bon état jusqu'à sa date d'expiration et ce, même s'il ne bénéficie momentanément plus de titres-repas électronique. En cas de rupture du contrat de travail, le support pourra en effet être réutilisé pour les titres-repas électroniques octroyés par un autre employeur.

En cas de perte du support, le travailleur supportera le coût du support de remplacement, lequel sera égal à la valeur nominale d'un titre-repas. Sauf opposition du travailleur, ce coût sera retenu sur la plus prochaine rémunération nette qui lui est due.

Par contre, en cas de vol du support, et pour autant que le travailleur puisse présenter un procès-verbal de la police, l'employeur supportera le coût du remplacement du support.

§9. Pour les employeurs qui accordent déjà avant le 1^{er} janvier 2016, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, des chèques repas à leurs ouvriers, les dispositions suivantes sont d'application :

- pour les employeurs dont l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas suite à l'augmentation de la cotisation patronale telle que définie au § 6 ou § 7 ci-dessus, ne dépasse pas l'intervention patronale maximale légale (= 6,91 EUR à partir du 1^{er} janvier 2016), la cotisation patronale en vigueur chez ces employeurs est augmentée au 1^{er} janvier 2016 du montant telle que défini au § 6 ou § 7 ci-dessus.
- pour les employeurs où l'intervention patronale dans le montant du titre-repas suite à l'augmentation de la cotisation patronale telle que définie au § 6 ou § 7 ci-dessus, dépasserait l'intervention patronale maximale légale (=6,91 EUR à partir du 1^{er} janvier 2016), l'intervention patronale alors en vigueur chez ces employeurs sera augmentée au 1^{er} janvier 2016 jusqu'au montant de l'intervention patronale maximale légale. Pour la partie de la cotisation patronale qui, suite à l'augmentation de la cotisation patronale telle que définie au § 6 ou § 7 ci-dessus, dépasserait l'intervention patronale maximale légale une solution doit être élaborée au plus tard au 31 mars 2016 au niveau de l'entreprise, pour ce groupe d'ouvriers concernés. A défaut d'une solution, à la date susmentionnée, une solution sera élaborée par les partenaires sociaux provinciaux.

§10. Le présent article 22 ne porte pas préjudice aux régimes équivalents ou plus favorables concernant l'octroi des chèques repas existant au niveau des entreprises

Art.23 Prime de fin d'année

Avant la fin de chaque année civile, une prime dénommée « prime de fin d'année » est accordée pro rata temporis aux ouvriers ayants droit.

Le montant de cette prime de fin d'année est fixé à 174 fois le salaire horaire de base d'application pendant le mois de décembre de l'année concernée (dans un régime 40h/semaine).

Les modalités d'application, à l'exception de ce qui est prévu à l'article 25, § 2, c de la présente convention collective de travail, sont ceux qui ont été déterminées par la convention collective du 16 septembre 2015 relative à la prime de fin d'année conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.

Information sur la classification

Art.24. Les employeurs sont disposés à donner une information sur la classe salariale, aux ouvriers qui en font la demande, ainsi qu'aux délégations syndicales.

Sécurité d'existence

Art. 25.

§1.Par dérogation à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 31 mai 2011, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage partiel est porté de 10 EUR à 10,50 EUR par jour de chômage partiel et ce à partir du 1^{er} janvier 2016.

§ 2.Pour la durée de cette convention collective de travail, les dérogations suivantes sont prévues en ce qui concerne les indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage partiel:

- a) par dérogation à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 31 mai 2011, l'indemnité complémentaire de chômage par jour de chômage partiel est accordée pour tous les jours de chômage partiel pendant la durée de la présente convention collective de travail,
- b) si un intérimaire est engagé sous contrat de travail, par le même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur et ce à partir du 1^{er} janvier 2014, l'ancienneté en tant qu'intérimaire est prise en compte pour la constitution de l'ancienneté de 6 mois comme ouvrier nécessaire pour avoir droit à l'indemnité complémentaire de chômage telle que définie à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 31 mai 2011,
- c) par dérogation à l'art.8 de la CCT du 31 mai 2011 relative à la prime de fin d'année, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique, tous les jours de chômage partiel sont assimilés à du travail effectif pour la constitution de la prime de fin d'année.

§3. L'application de ces dérogations aux CCT sectorielles précitées sera évaluée à la fin de la durée de la présente CCT.

Art.26 Sécurité d'existence en cas suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de travail

4

A partir du 1^{er} janvier 2016, en cas de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de travail, une indemnité complémentaire de sécurité d'existence, à charge de l'employeur, est octroyée, et ce pour toute nouvelle déclaration de maladie ou accident de travail prenant cours à partir du 1^{er} janvier 2016.

Cette indemnité de sécurité d'existence n'est due qu'après la fin d'une période ininterrompue de 30 jours de salaire garanti et est octroyée pour une période maximum de 6 mois par année calendrier.

Le montant par jour de cette indemnité complémentaire de sécurité d'existence est égal à 60 % de la cotisation patronale dans le chèque repas, soit 0,85 EUR par jour.

Pour les ouvriers à temps partiel, ces indemnités sont d'application au prorata de leur régime de travail.

Mobilité

Art. 27. L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers, quel que soit le moyen de transport, est octroyée, indépendamment de la distance du déplacement.

L'intervention reste liée aux prix de la carte train de la SNCB et s'élève à 80% du prix de la carte train, tel que repris dans le tableau en annexe.

L'intervention est adaptée annuellement le 1^{er} février aux nouveaux tarifs de la SNCB.

Pour déterminer l'intervention, un déplacement de moins d'un kilomètre est assimilé à un déplacement d'un kilomètre.

Art.28. Indemnité de vélo Pour la durée de la présente convention collective de travail, la possibilité est prévue de se concerter au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale concernant une indemnité vélo.

Paix sociale

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

Durée de validité

Art. 30. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2017, à l'exception des articles 4, 6, 10 et 22.

L'article 22 est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par chacune des parties moyennant un délai de 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 au plus tôt à partir du 31 décembre 2016. Le cachet de la poste fait foi.

La présente CCT remplace la convention collective de travail du 21 janvier 2015 relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale (numéro d'enregistrement CO/126177).

	1 Mois		3 Mois		12 Mois		%
	2016		2016		2016		
	Prix	Intervention	Prix	Intervention	Prix	Intervention	
1-3	33,50	26,80	94,00	75,20	337,00	269,60	80,00
4	36,50	29,20	103,00	82,40	367,00	293,60	80,00
5	39,50	31,60	111,00	88,80	397,00	317,60	80,00
6	42,00	33,60	118,00	94,40	422,00	337,60	80,00
7	44,50	35,60	125,00	100,00	447,00	357,60	80,00
8	47,50	38,00	132,00	105,60	473,00	378,40	80,00
9	50,00	40,00	139,00	111,20	498,00	398,40	80,00
10	52,00	41,60	147,00	117,60	523,00	418,40	80,00
11	55,00	44,00	154,00	123,20	549,00	439,20	80,00
12	57,00	45,60	161,00	128,80	574,00	459,20	80,00
13	60,00	48,00	168,00	134,40	600,00	480,00	80,00
14	62,00	49,60	175,00	140,00	625,00	500,00	80,00
15	65,00	52,00	182,00	145,60	650,00	520,00	80,00
16	68,00	54,40	189,00	151,20	676,00	540,80	80,00
17	70,00	56,00	196,00	156,80	701,00	560,80	80,00
18	73,00	58,40	203,00	162,40	726,00	580,80	80,00
19	75,00	60,00	210,00	168,00	752,00	601,60	80,00
20	78,00	62,40	218,00	174,40	777,00	621,60	80,00
21	80,00	64,00	225,00	180,00	802,00	641,60	80,00
22	83,00	66,40	232,00	185,60	828,00	662,40	80,00
23	85,00	68,00	239,00	191,20	853,00	682,40	80,00
24	88,00	70,40	246,00	196,80	879,00	703,20	80,00
25	90,00	72,00	253,00	202,40	904,00	723,20	80,00
26	93,00	74,40	260,00	208,00	929,00	743,20	80,00
27	95,00	76,00	267,00	213,60	955,00	764,00	80,00
28	98,00	78,40	274,00	219,20	980,00	784,00	80,00
29	101,00	80,80	281,00	224,80	1005,00	804,00	80,00
30	103,00	82,40	289,00	231,20	1031,00	824,80	80,00
31-33	107,00	85,60	300,00	240,00	1072,00	857,60	80,00
34-36	113,00	90,40	318,00	254,40	1134,00	907,20	80,00
37-39	120,00	96,00	335,00	268,00	1197,00	957,60	80,00
40-42	126,00	100,80	352,00	281,60	1259,00	1007,20	80,00
43-45	132,00	105,60	370,00	296,00	1321,00	1056,80	80,00
46-48	138,00	110,40	387,00	309,60	1383,00	1106,40	80,00
49-51	145,00	116,00	405,00	324,00	1446,00	1156,80	80,00
52-54	149,00	119,20	417,00	333,60	1490,00	1192,00	80,00
55-57	153,00	122,40	430,00	344,00	1534,00	1227,20	80,00
58-60	158,00	126,40	442,00	353,60	1579,00	1263,20	80,00
61-65	164,00	131,20	459,00	367,20	1638,00	1310,40	80,00
66-70	171,00	136,80	479,00	383,20	1712,00	1369,60	80,00
71-75	179,00	143,20	500,00	400,00	1785,00	1428,00	80,00
76-80	186,00	148,80	521,00	416,80	1859,00	1487,20	80,00
81-85	193,00	154,40	541,00	432,80	1933,00	1546,40	80,00
86-90	201,00	160,80	562,00	449,60	2007,00	1605,60	80,00
91-95	208,00	166,40	583,00	466,40	2081,00	1664,80	80,00
96-100	215,00	172,00	603,00	482,40	2155,00	1724,00	80,00

101-105	223,00	178,40	624,00	499,20	2229,00	1783,20	80,00
106-110	230,00	184,00	645,00	516,00	2303,00	1842,40	80,00
111-115	238,00	190,40	665,00	532,00	2376,00	1900,80	80,00
116-120	245,00	196,00	686,00	548,80	2450,00	1960,00	80,00
121-125	252,00	201,60	707,00	565,60	2524,00	2019,20	80,00
126-130	260,00	208,00	727,00	581,60	2598,00	2078,40	80,00
131-135	267,00	213,60	748,00	598,40	2672,00	2137,60	80,00
136-140	275,00	220,00	769,00	615,20	2746,00	2196,80	80,00
141-145	282,00	225,60	790,00	632,00	2820,00	2256,00	80,00
146-150	292,00	233,60	818,00	654,40	2923,00	2338,40	80,00