

## **Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (PC 207)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011

### **Vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen**

#### **Algemene bepaling**

##### **Artikel 1 -**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het nationaal akkoord 2011-2012 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid van 10 mei 2011.

#### **Toepassingsgebied**

##### **Art. 2 -**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de baremiseerbare bedienden, in de ondernemingen gelegen in de provincie West-Vlaanderen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststof.

§ 2. Het toepassingsgebied van artikel 6 § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar) wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bediende.

#### **Geldigheidsduur**

##### **Art. 3 -**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op *1 juli 2011* en houdt op van kracht te zijn op *30 juni 2013*, met uitzondering van artikel 6 § 1 dat geldig is van *1 januari 2011* tot en met *31 december 2013* en artikel 6 § 2 dat geldig is van *1 januari 2011* tot en met *31 december 2012*, voor zover de huidige wettelijke regelingen inzake brugpensioen van kracht blijven en verlengd worden.

Het artikel 9 wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Deze laatste kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en dit ten vroegste vanaf 31 maart 2013. De poststempel geldt als bewijs.

#### **Werkzekerheid**

##### **Art. 4**

De werkgevers zullen tijdens de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de gevoerde tewerkstellingspolitiek verder zetten. Ingeval van ontslagen wegens economische redenen zal informatie verstrekt worden aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis ervan aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan het comité voor preventie en bescherming. Bij deze gelegenheid zullen mogelijke alternatieven om ontslagen te vermijden besproken worden.

#### **Uitzendarbeid**

##### **Art. 5.**

§1. Onverminderd de wettelijke bepalingen 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, in functies voor baremiseerbare bedienden.

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, en dit vanaf 1 juli 2011, met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens volgende voorwaarden en modaliteiten:

- de uitzendkracht moet bij die gebruiker minstens 120 dagen prestaties geleverd hebben in een referentieperiode van 12 maanden voorafgaand aan de aanwerving.
- Per 20 dagen effectieve prestatie gedurende deze referentieperiode wordt 1 maand anciënniteit toegekend bij de betrokken werkgever

Deze als uitzendkracht opgebouwde en overgenomen anciënniteit geldt voor alle voordelen bij de betrokken werkgever, uitgezonderd voor de toekenning van de eindejaarspremie, als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2007 betreffende de minimum eindejaarspremie. Voor de toekenning van dit laatste voordeel wordt de opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht niet overgenomen bij aanwerving.

§3. In geval een uitzendkracht, die reeds gedurende een periode van minimum 1 maand aanéensluitend bij gebruiker actief is, wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd, en dit voor dezelfde functie, wordt de periode van uitzendarbeid in mindering gebracht van de maximale proefperiode.

## **Brugpensioen – Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad Art. 6**

§1. Voor de periode gaande van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013 wordt de mogelijkheid om met brugpensioen te gaan aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, verlengd, en beperkt tot alle bedienden die tijdens bovenvermelde periode 58 jaar en meer worden. Dit artikel is slechts geldig voor zover de huidige wettelijke regelingen van kracht blijven.

§2. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 1 juli 2011 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012, wordt de brugpensioenregeling, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de bedienden die:

- 1° de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2012;
- 2° voldoen aan de ter zake geldende voorwaarden.

De procedures en modaliteiten ter zake zijn deze die door bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en door bovenvermelde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 1 juli 2011, voorzien zijn.

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

## **Maatregelen inzake tijdskrediet/ vorming**

### **Art. 7 – Tijdskrediet**

§ 1. Het recht op tijdskrediet, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis gesloten op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering, vanaf 1 januari 2002, van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt, in navolging van het nationaal akkoord van 10 mei 2011 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, uitgebreid tot een duur van maximum 5 jaar over de gehele loopbaan.

Tijdens het eerste jaar dient de uitoefening van dit recht op tijdskrediet, overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, te gebeuren per minimumperiode van 3 maanden.

Behoudens andere afspraken op het vlak van de onderneming dienen, van het tweede tot en met het vijfde jaar, de volgende cumulatieve voorwaarden nageleefd te worden:

- het tijdskrediet moet uitgeoefend worden per periode van één jaar
- de bedienden die van dat recht op tijdskrediet gebruik wensen te maken dienen minstens vijf jaar anciënniteit bereikt te hebben.

§ 2. De drempel voor de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt vastgelegd op 5 pct. van het bediendenbestand in de onderneming.

§ 3. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking toegekend vanaf de leeftijd van 50 jaar en dit boven de drempel bepaald in § 2.

§ 4. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op een 1/5de-loopbaanvermindering toegekend vanaf de leeftijd van 52 jaar en dit boven de drempel bepaald in § 2.

§ 5. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, de mogelijkheid voorzien op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf de leeftijd van 55 jaar en mits de toekenning van een bruto bestaanszekerheidsvergoeding van 150 EUR per maand ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt betaald tot op het ogenblik van het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Vanaf 1 januari 2012 wordt deze bruto bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever verhoogd tot 160 EUR per maand.

§ 6. De uitoefening van de rechten voorzien in de voorgaande paragrafen mag geen verstoring van de arbeidsorganisatie met zich meebrengen. Alle partijen zullen hierbij streven naar een evenwichtige oplossing om te komen tot een goede werkorganisatie.

§ 7. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het referteloon voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever in het kader van conventioneel brugpensioen voor de bedienden die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

## **Art. 8 - Vorming**

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

Er wordt zowel voor de interne als voor de externe beroepsopleiding gestreefd naar de mogelijkheid om dit voor alle categorieën van het bediendepersoneel te voorzien, maar met een bijzondere aandacht voor de laaggeschoolden.

Er wordt een jaarlijkse evaluatie en bespreking van het programma voorzien in de Ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, waarbij tevens de spreiding van de vormingsinspanningen over de verschillende beroepscategorieën gerapporteerd zal worden.

## Maaltijdcheques

### Art. 9

§ 1. Vanaf 1 januari 2012 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 bedienden, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de bedienden per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend met een faciale waarde van 5,80 EUR per dag. De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 4,71 EUR per dag. De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

§ 2. Voor de ondernemingen die een hogere werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques als bepaald in §1 toekennen aan hun bedienden gelden volgende bepalingen:

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,70 EUR, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 5,91 EUR) niet overschrijdt, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque op 1 januari 2012 verhoogd met 0,70 EUR.
- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,70 EUR, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (=5,91 EUR) overschrijdt wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de onderneming op 1 januari 2012 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de 0,70 EUR dat de wettelijk maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque doet overschrijden wordt aan de betrokken bedienden toegekend onder de vorm van een verhoging van de effectieve maandwedge. Deze verhoging is gelijk aan het gedeelte van de werkgeversbijdrage dat het wettelijk maximale overschrijdt vermenigvuldigd met een factor 16,31.

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

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

§ 5. De geldigheid van de maaltijdcheques is beperkt tot 3 maanden en de maaltijdcheques kunnen enkel gebruikt worden voor het betalen van maaltijden of voor de aankoop van gebruiksklare voedingsmiddelen.

§ 6. Indien het systeem van maaltijdcheques wordt beëindigd, zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque omgezet worden in een verhoging van de effectieve maandwedge. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque vermenigvuldigd met een factor 16,31.

§7. Dit artikel vervangt, vanaf 1 januari 2012, het artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 2009 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen

## Ploegenarbeid

**Art.10** De baremiseerbare bedienden die voor hun prestaties in een arbeidsregime met opéénvolgende ploegen vergoed worden met een basis maandloon en een afzonderlijke ploegenpremie, ontvangen een ploegenpremie die minstens gelijk is aan de premies voor ploegwerk voor de arbeiders als bepaald in art.16 van de CAO van 29 juni 2011 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van de kunststofverwerkende nijverheid in de provincie West-Vlaanderen.

## Anciënniteitverlof

**Art. 11** Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkorting onder welke vorm ook,

worden een aantal anciënniteitsdagen als volgt toegekend:

- een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 7 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een tweede anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 14 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een derde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 20 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een vierde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 25 jaar anciënniteit in de onderneming
- een vijfde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming

Een totaal maximum van 5 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.

Vanaf 1 januari 2012 wordt bovenstaande schema als volgt vervangen:

- 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

Een totaal maximum van 5 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.

## **Mobiliteit**

### **Art. 12 – sociaal abonnement**

Voor wat betreft het gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer 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 65% en aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven.

### **Art. 13- 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.

## **Bestaande overeenkomsten en sociale vrede**

### **Art. 14**

Alle bepalingen van vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet eenmalig zijn of die door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet gewijzigd of afgeschaft worden, blijven voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden. De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

# Accord Provincial 2011-2013 pour la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale (CP 207)

CCT conclue le 11 octobre 2011 au sein de la Commission Paritaire pour employés 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.

## Article 1 - Disposition générale

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'Accord national 2011-2012 conclu le 10 mai 2011 au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

## Article 2 - Champ d'application

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisés des entreprises qui sont établies dans la province de Flandre occidentale et qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique du chef de leur activité en matière de transformation de matières plastiques.

§ 2. Le champ d'application de l'article 6 § 1 de la présente CCT (prépension conventionnelle à partir de 58 ans) est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat d'employé.

## Article 3 - Durée de validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2013, à l'exception de l'article 6 § 1 valable du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2013 et de l'article 6 § 2 valable du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012, pour autant que les dispositions légales actuelles en matière de prépension restent en vigueur et soient prorogées.

L'article 9 est conclu pour une durée indéterminée. Ce dernier peut être dénoncé par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés 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 31 mars 2013. Le cachet de la poste faisant foi.

## Article 4 - Sécurité d'emploi

Les employeurs poursuivront pendant la durée de la présente convention collective de travail la politique en faveur de l'emploi menée jusqu'à présent. Dans le cas de licenciements pour raisons économiques, une information sera donnée à la délégation syndicale ou, à défaut, au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité pour la prévention et la protection.

A cette occasion, d'éventuelles alternatives seront discutées afin d'éviter des licenciements.

## Article 5 – Travail intérimaire

§ 1<sup>er</sup>. Nonobstant les dispositions légales en la matière, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera informé mensuellement sur l'emploi des intérimaires, visé par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, dans des fonctions d'employés barémisable.

Les informations à fournir concernent les points suivants :

- le nombre de travailleurs intérimaires par département,
- le motif de l'occupation de l'intérimaire ;
- la répartition du nombre de travailleurs intérimaires dans l'entreprise selon la durée de l'occupation ininterrompue sur base du schéma suivant : moins de trois mois, entre trois et six mois, entre six et douze mois, entre douze et dix-huit mois et à partir de dix-huit mois et plus.

§ 2. Si un intérimaire est engagé, et ceci à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur, l'ancienneté établie chez cette utilisateur est reprise selon les conditions et modalités suivantes :

- le travailleur intérimaire doit avoir presté auprès de cette utilisateur au moins 120 jours dans une période de référence de 12 mois précédant l'engagement,
- par 20 jours de prestations effectives durant cette période de référence, 1 mois d'ancienneté sera accordé auprès de l'employeur concerné.

L'ancienneté établie et reprise en tant que travailleur intérimaire vaut pour tout les avantages auprès de l'employeur concerné, à l'exception de la prime de fin d'année. Pour l'attribution de ce dernier avantage, l'ancienneté établie en tant que travailleur intérimaire n'est pas prise en compte lors de l'engagement.

§ 3. Si un intérimaire, qui a déjà été occupé pendant une période d'au moins 1 mois chez l'utilisateur, est engagé sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur, et cela pour la même fonction, la période d'occupation en tant que travailleur intérimaire sera déduite de la période d'essai maximale.

## **Article 6 - Prépension - Convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail**

§ 1<sup>er</sup>. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2013, la possibilité de prendre la prépension aux conditions de la convention collective de travail n°17 est prorogée, et limitée aux employés qui, pendant la période susmentionnée, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus. Cet article n'est valable qu'à condition que les dispositions légales actuelles restent en vigueur.

§ 2. En application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 1<sup>er</sup> juillet 2011 en Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et pour une période limitée du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012, le régime de prépension prévu par la convention collective de travail n°17 précitée est étendu aux employés qui :

- 1° ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2012;
- 2° satisfont aux conditions en vigueur en la matière.

Les procédures et modalités en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n°17 précitée et par la convention collective de travail sectorielle précitée conclue le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

§3. Conformément aux articles 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n°17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension en cas de reprise du travail. Les travailleurs avertiront également leurs (ex-) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.

## **Mesures relatives au crédit-temps et à la formation**

### **Article 7 – Crédit-temps**

§ 1<sup>er</sup>. Le droit au crédit-temps, prévu par la CCT n° 77bis conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du travail, instaurant, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, est, en exécution de l'Accord national du 10 mai 2011 conclu en Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, étendu à une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Durant la première année, l'exercice de ce droit au crédit-temps doit être appliqué par périodes minimales de 3 mois, conformément à la CCT n° 77bis précitée.

De la deuxième à la cinquième année, les conditions suivantes doivent être remplies simultanément, sauf si d'autres accords ont été conclus au niveau de l'entreprise :

- ⇒ le crédit-temps doit être exercé par période d'un an
- ⇒ les employés qui souhaitent faire usage du droit au crédit-temps doivent compter au moins cinq ans d'ancienneté.

§ 2. Le seuil pour que puisse être exercé simultanément le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps conformément aux dispositions de

la CCT n° 77bis est fixé à 5 % de l'effectif employés occupé dans l'entreprise.

§ 3. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail est instauré le droit à une réduction des prestations de travail à mi-temps à partir de l'âge de 50 ans, et ce en plus du seuil fixé au § 2.

§ 4. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> est accordé à partir de l'âge de 52 ans, et ceci en plus du seuil fixé au § 2.

§ 5. Jusqu'à l'expiration de la présente CCT est prévue la possibilité d'une réduction des prestations de travail à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans, et ce moyennant l'attribution d'une indemnité de sécurité d'existence brute de 150 EUR par mois à charge de l'employeur. Cette indemnité est payée jusqu'à l'âge de 60 ans.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, cette indemnité de sécurité d'existence brute par mois à charge de l'employeur sera augmentée jusqu'à 160 EUR par mois.

§ 6. L'exercice des droits prévus aux paragraphes précédents ne peut entraîner de perturbation dans l'organisation du travail. Toutes les parties s'efforceront de parvenir à une solution équilibrée garantissant une bonne organisation du travail.

§ 7. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur dans le cadre de la prépension conventionnelle pour les employés bénéficiant d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>e</sup>, conformément à la convention collective de travail n°77bis précitée, est calculé sur base de prestations à temps plein.

## **Article 8 - Formation**

Pour la durée de la présente convention collective de travail est consenti un effort pour la formation dans le but d'atteindre 2 % de la masse salariale pour l'ensemble des entreprises concernées.

Il est, tant pour la formation professionnelle interne que pour la formation professionnelle externe, tendu vers la possibilité d'en prévoir pour toutes les catégories du personnel employé, mais en accordant une attention particulière aux employés les moins qualifiés.

Il est prévu une évaluation annuelle et une discussion du programme prévu au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale, y compris un rapport sur la répartition des efforts de formation selon les différentes catégories du personnel.

## **Article 9 – Titres-repas**

§ 1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, un titre-repas d'une valeur faciale de 5,80 EUR par jour est accordé aux employés par journée effective 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 employés, dénommé ci-après l'AR du 28 novembre 1969. L'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas s'élève à 4,71 EUR par jour. L'intervention du travailleur dans le montant du titre-repas s'élève à 1,09 EUR par jour.

§ 2. Pour les entreprises qui accordent à leurs employés des titres-repas dont l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas est plus élevée que le montant fixé au §1, les dispositions suivantes sont d'application :

- pour les entreprises où l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas ne dépasse pas l'intervention patronale maximale légale (= 5,91 EUR) suite à l'augmentation de celle-ci de 0,70 EUR, cette intervention sera augmentée au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de 0,70 EUR.
- pour les entreprises où l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas dépasserait l'intervention patronale maximale légale (= 5,91 EUR) suite à l'augmentation de celle-ci de 0,70 EUR, l'intervention de l'employeur alors en vigueur sera augmentée au 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au montant de l'intervention patronale maximale légale. La partie de l'augmentation de l'intervention de l'employeur de 0,70 EUR qui ferait dépasser l'intervention patronale maximale légale sera accordée aux employés concernés sous la forme d'une augmentation du salaire horaire



effectif de base. Cette augmentation est égale à la partie de l'intervention de l'employeur dépassant le montant légal maximal multipliée par un facteur de 16,31.

§ 3. Les titres-repas sont délivrés mensuellement au travailleur conformément aux dispositions légales fixées dans l'article 19bis, § 2, 2°, susmentionné de l'AR du 28 novembre 1969.

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

§ 5. La validité du titre-repas est limitée à 3 mois et il ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

§ 6. Si le système des titres-repas vient à être abrogé, l'intervention de l'employeur dans les titres-repas sera transformée en augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation sera égale au montant de l'intervention de l'employeur dans les titres-repas multipliée par un facteur de 16,31.

§ 7. Cet article remplace, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'article 8 de la convention collective de travail du 17 juillet 2009 relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale.

### **Article 10 – Travail équipes**

Les employés barémisables qui, pour leurs prestations dans un régime de travail en équipes successives, sont rémunérés par un salaire mensuel de base et un prime d'équipes séparé, reçoivent une prime d'équipes qui est au moins égale aux primes d'équipes pour les ouvriers telle que défini par l'article 16 de la CCT du 29 juin 2011 relative à la fixation de certaines conditions de travail pour les ouvriers de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale.

### **Article 11 - Congé d'ancienneté**

En tant qu'étape anticipant une réduction éventuelle du temps de travail sous quelque forme que ce soit, un nombre de jours de congé d'ancienneté sont accordés comme suit :

- premier jour de congé payé après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- deuxième jour de congé payé supplémentaire après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- troisième jour de congé payé supplémentaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- quatrième jour de congé payé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- cinquième jour de congé payé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit, au total, un maximum de 5 jours de congé payés par année civile.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce schéma susmentionné sera remplacé par le suivant :

- premier jour de congé payé après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- deuxième jour de congé payé supplémentaire après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- troisième jour de congé payé supplémentaire après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- quatrième jour de congé payé supplémentaire après 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- cinquième jour de congé payé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit, au total, un maximum de 5 jours de congé payés par année civile.

### **Mobilité**

#### **Article 12 – Abonnement social**

En ce qui concerne l'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, 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 65% et adaptée annuellement au 1<sup>er</sup> février aux nouveaux tarifs.

#### **Article 13 – Indemnité vélo**

Pour la durée de cette 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.

#### **Article 14 Conventions existantes et paix sociale**

Toutes les dispositions des CCT précédentes, qui ne sont pas uniques ou qui n'ont pas été modifiées ou supprimées par la présente CCT, sont maintenues pour la durée de cette CCT. La paix sociale demeure garantie pour toute la durée de la présente CCT.