

# **Provinciaal Akkoord kunststofverwerkende nijverheid West-Vlaanderen 2013-2015 (PC 207)**

---

CAO gesloten op 18 maart 2014 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

## **Toepassingsgebied**

### **Artikel 1**

§ 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 5, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar) wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bediende.

## **Geldigheidsduur**

### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2015, met uitzondering van artikel 5, § 1 dat geldig is van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2015 en artikel 5, § 2 dat geldig is van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014, voor zover de huidige wettelijke regelingen inzake de vermelde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage van kracht blijven en verlengd worden.

Het artikel 8 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 bedienden uit 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 2015. De poststempel geldt als bewijs.

## **Werkzekerheid**

### **Artikel 3**

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de ondernemingen alles in het werk stellen om ontslagen wegens economische redenen te vermijden.

Indien de onderneming toch genoodzaakt is over te gaan tot ontslagen om economische redenen zal informatie verstrekt worden aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis ervan aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis ervan aan het comité preventie en bescherming.

De onderneming die genoodzaakt is over te gaan tot ontslagen wegens economische redenen zal maatregelen onderzoeken die de nadelen van deze ontslagen kunnen milderen zoals onder meer het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, tijdskrediet, werkverdeling, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

## **Uitzendarbeid**

### **Artikel 4**

§ 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.

## **Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad**

### **Artikel 5**

§ 1. Voor de periode gaande van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2015 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 en beschikken over een lange loopbaan zoals gedefinieerd in artikel 3, § 2 van het KB van 3 mei 2007.
- die tijdens bovenvermelde periode 58 jaar en meer worden mits 35 jaar loopbaan voor bedienden met een zwaar beroep zoals verder gedefinieerd in artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007.

Dit artikel volgt gedurende de duurtijd van deze CAO de evolutie van de wettelijk vastgestelde leeftijds-loopbaanvoorwaarden terzake.

§ 2. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 31 oktober 2013 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2013 en 31 december 2014, 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 2014;
- 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 31 oktober 2013, voorzien zijn.

§ 3. 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.

## Maatregelen inzake tijdskrediet/ vorming

### Artikel 6 – Tijdskrediet

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

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

§ 2. 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. 103 wordt vastgelegd op 5% 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 in het kader van een landingsbaan vanaf de leeftijd van 50 jaar zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 toegekend en dit boven de drempel bepaald in § 2.

De nog lopende verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf de leeftijd van 50 jaar in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis worden eveneens niet aangerekend op de drempel als bepaald in § 2.

§ 4. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op een 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en bovenstaand artikel 6, § 1 toegekend vanaf de leeftijd van 52 jaar en dit boven de drempel bepaald in § 2. Vanaf 1 januari 2014 wordt deze leeftijd op 51 jaar gebracht.

De nog lopende 1/5<sup>de</sup> loopbaanverminderingen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis toegekend vanaf de leeftijd van 52 jaar worden eveneens niet aangerekend op de drempel als bepaald in § 2.

§ 5. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, in geval de bediende zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking vanaf de leeftijd van 55 jaar in het kader van een landingsbaan als bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of vermindert heeft in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis, een bruto bestaanszekerheidsvergoeding toegekend van 160 EUR per maand ten laste van de werkgever.

Deze vergoeding wordt betaald tot op het ogenblik van het bereiken van de leeftijd van 62 jaar.

§ 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 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de bedienden die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis en nr. 103 berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

## **Artikel 7 - Vorming**

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een inspanning voor vorming gedaan met als streefdoel 2% 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**

### **Artikel 8**

§ 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 KB van 28 november 1969.

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

§ 5. De geldigheid van de maaltijdcheques is beperkt tot 12 maanden en de maaltijdcheques kunnen

enkel gebruikt worden voor het betalen van maaltijden of voor de aankoop van gebruiksklare voedingsmiddelen.

§ 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 het artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 (N° 109440/CO/207) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

## **Ploegenarbeid**

### **Artikel 9**

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.17 van de CAO van 19 februari 2014 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van de kunststofverwerkende nijverheid in de provincie West-Vlaanderen.

## **Anciënniteitverlof**

### **Artikel 10**

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 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**

### **Artikel 11 – sociaal abonnement**

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten gedragen door de werknemers, ongeacht het gebruikte vervoersmiddel, wordt vanaf 1 februari 2014 toegekend vanaf de eerste kilometer van verplaatsing. De bijdrage blijft gekoppeld aan de prijs van de treinkaart van de NMBS en bedraagt vanaf 1 februari 2014 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.

### **Artikel 12 - 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. Dit overleg is aanbevolen in het kader van een duurzame mobiliteit.

## **Bestaande overeenkomsten en sociale vrede**

**Artikel 13**

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 2013-2015 pour la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale (CP 207)

CCT conclue le 18 mars 2014 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.

## Champ d'application

### Article 1

§ 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 5 § 1 de la présente CCT (régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans) est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat d'employé.

## Durée de validité

### Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015, à l'exception de l'article 5 § 1 valable du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 31 décembre 2015 et de l'article 5 § 2 valable du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2014, pour autant que les dispositions légales actuelles en matière des régimes de chômage avec complément d'entreprise mentionnées restent en vigueur et soient prorogées.

L'article 8 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 2015. Le cachet de la poste faisant foi.

## Sécurité d'emploi

### Article 3

Pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, les entreprises mettront tout en œuvre pour éviter des licenciements pour raisons économiques.

Si l'entreprise est contrainte de passer à des 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.

L'entreprise contrainte de passer à des licenciements pour raisons économiques examinera les mesures qui pourraient réduire les inconvénients de ces licenciements, par exemple: régime de chômage avec complément d'entreprise, crédit-temps, partage du travail, manière d'appliquer la loi sur le travail temporaire et intérimaire.

## Article 4 – 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, comme définie dans la convention collective du 12 juillet 2007 concernant la prime de fin d'année minimale. 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.

## **Régime de chômage avec complément d'entreprise - Convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail**

### **Article 5**

§ 1<sup>er</sup>. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2013 jusqu'au 31 décembre 2015, 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 et qui disposent d'«une carrière longue telle que définie par l'article 3, § 2 de l'AR du 3 mai 2007,
- pendant la période susmentionnée, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus moyennant 35 ans de carrière pour employés avec un métier lourd telle que définie par l'article 3, § 3 de l'AR du 3 mai 2007

Cet article suit, pendant la durée de validité de cette CCT, l'évolution des conditions légale d'âge et de carrière professionnelle déterminé en la matière.

§ 2. En application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 31 octobre 2013 en Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et pour une période limitée du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2014, 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 2014;

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 31 octobre 2013.

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

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

### **Article 6 – Crédit-temps**

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

- les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-

4

temps sont prévues dans le cadre du crédit-temps avec motifs de maximum 36 mois sur la carrière, conformément l'article 4, § 1, 3° de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les employés ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103,

- l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, § 1, pour les employés 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 employés qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103.

§ 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° 103 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 dans le cadre des emplois d'atterrissage à partir de l'âge de 50 ans telle que définie dans la convention collective n° 103, et ce en plus du seuil fixé au § 2.

Les réductions encore en cours des prestations de travail à mi-temps à partir de l'âge de 50 ans dans le cadre de la convention collective n° 77bis ne sont également pas imputées sur le 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>ième</sup> dans le cadre des emplois d'atterrissage telle que définie dans la convention collective n° 103 et l'article 6, § 1 susmentionné, est accordé à partir de l'âge de 52 ans, et ceci en plus du seuil fixé au § 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 l'âge est porté à 51 ans.

Les diminutions de carrière de 1/5<sup>e</sup> dans le cadre de la convention collective n° 77bis accordées à partir de l'âge de 52 ans ne seront également pas pris en compte sur le seuil telle que fixé au § 2.

§ 5. Jusqu'à l'expiration de la présente CCT est prévue, si l'employé diminue ses prestations de travail à un mi-temps à partir de l'âge de 55 ans dans le cadre des emplois d'atterrissage telle que définie dans la convention collective n° 103 ou a diminué dans le cadre de la convention collective n° 77bis, l'attribution d'une indemnité de sécurité d'existence brute de 160 EUR par mois à charge de l'employeur.

Cette indemnité est payée jusqu'au moment d'atteindre l'âge de 62 ans.

§ 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 d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les employés bénéficiant d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>ième</sup>, conformément à la convention collective de travail n° 77bis et n° 103 précitée, est calculé sur base de prestations à temps plein.

## Article 7 - 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.

## **Titres-repas**

### **Article 8**

§ 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<sup>o</sup>, 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 12 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 l'article 9 de la convention collective de travail du 11 octobre 2011 (N° 109440/CO/207) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale.

## **Travail équipes**

### **Article 9**

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 17 de la CCT du 19 février 2014 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.

## **Congé d'ancienneté**

### **Article 10**

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

- 6
- 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 11 – Abonnement social**

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs, indépendamment du moyen de transport utilisé sera, à partir du 1<sup>er</sup> février 2014 accordé à partir du premier kilomètre du déplacement. L'intervention reste liée au prix de la carte train SNCB en s'élève, à partir du 1<sup>er</sup> février 2014, à 80% du prix de la carte train, telle que repris dans le tableau en annexe.

L'intervention sera adaptée au 1<sup>er</sup> février de chaque année aux nouveaux tarifs de la SNCB.

### **Article 12 – 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. Cette concertation est recommandée dans le cadre d'une mobilité durable.

### **Article 13 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.

## 2<sup>e</sup> klas

Afstand	1 WEEK		1 MAAND		3 MAANDEN		
	2014		2014		2014		
	Prijs	Tussenkost	Prijs	Tussenkost	Prijs	Tussenkost	
1	8,20	6,56	27,50	22,00	77,00	61,60	274,00
2	9,10	7,28	30,50	24,40	85,00	68,00	303,00
3	10,00	8,00	33,00	26,40	93,00	74,40	332,00
4	10,90	8,72	36,00	28,80	101,00	80,80	362,00
5	11,70	9,36	39,00	31,20	110,00	88,00	391,00
6	12,50	10,00	41,50	33,20	117,00	93,60	416,00
7	13,20	10,56	44,00	35,20	124,00	99,20	441,00
8	14,00	11,20	46,50	37,20	131,00	104,80	466,00
9	14,70	11,76	49,00	39,20	138,00	110,40	491,00
10	15,50	12,40	52,00	41,60	145,00	116,00	516,00
11	16,20	12,96	54,00	43,20	152,00	121,60	541,00
12	17,00	13,60	57,00	45,60	159,00	127,20	566,00
13	17,70	14,16	59,00	47,20	166,00	132,80	591,00
14	18,50	14,80	62,00	49,60	173,00	138,40	616,00
15	19,20	15,36	64,00	51,20	180,00	144,00	641,00
16	20,00	16,00	67,00	53,60	187,00	149,60	666,00
17	20,70	16,56	69,00	55,20	194,00	155,20	691,00
18	21,50	17,20	72,00	57,60	201,00	160,80	716,00
19	22,20	17,76	74,00	59,20	208,00	166,40	741,00
20	23,00	18,40	77,00	61,60	215,00	172,00	766,00
21	23,70	18,96	79,00	63,20	222,00	177,60	791,00
22	24,50	19,60	82,00	65,60	229,00	183,20	816,00
23	25,00	20,00	84,00	67,20	236,00	188,80	841,00
24	26,00	20,80	87,00	69,60	243,00	194,40	866,00
25	26,50	21,20	89,00	71,20	250,00	200,00	891,00
26	27,50	22,00	92,00	73,60	257,00	205,60	916,00
27	28,00	22,40	94,00	75,20	264,00	211,20	941,00
28	29,00	23,20	97,00	77,60	271,00	216,80	966,00
29	29,50	23,60	99,00	79,20	278,00	222,40	991,00
30	30,50	24,40	102,00	81,60	285,00	228,00	1016,00
31-33	31,50	25,20	106,00	84,80	296,00	236,80	1057,00
34-36	33,50	26,80	112,00	89,60	313,00	250,40	1119,00
37-39	35,50	28,40	118,00	94,40	330,00	264,00	1180,00
40-42	37,00	29,60	124,00	99,20	348,00	278,40	1241,00
43-45	39,00	31,20	130,00	104,00	365,00	292,00	1303,00
46-48	41,00	32,80	136,00	108,80	382,00	305,60	1364,00
49-51	43,00	34,40	143,00	114,40	399,00	319,20	1425,00
52-54	44,00	35,20	147,00	117,60	411,00	328,80	1469,00
55-57	45,50	36,40	151,00	120,80	424,00	339,20	1513,00
58-60	46,50	37,20	156,00	124,80	436,00	348,80	1557,00
61-65	48,50	38,80	161,00	128,80	452,00	361,60	1615,00
66-70	51,00	40,80	169,00	135,20	473,00	378,40	1688,00
71-75	53,00	42,40	176,00	140,80	493,00	394,40	1761,00
76-80	55,00	44,00	183,00	146,40	513,00	410,40	1833,00
81-85	57,00	45,60	191,00	152,80	534,00	427,20	1906,00
86-90	59,00	47,20	198,00	158,40	554,00	443,20	1979,00

91-95	62,00	49,60	205,00	164,00	575,00	460,00	2052,00
96-100	64,00	51,20	212,00	169,60	595,00	476,00	2125,00
101-105	66,00	52,80	220,00	176,00	615,00	492,00	2198,00
106-110	68,00	54,40	227,00	181,60	636,00	508,80	2271,00
111-115	70,00	56,00	234,00	187,20	656,00	524,80	2343,00
116-120	72,00	57,60	242,00	193,60	677,00	541,60	2416,00
121-125	75,00	60,00	249,00	199,20	697,00	557,60	2489,00
126-130	77,00	61,60	256,00	204,80	717,00	573,60	2562,00
131-135	79,00	63,20	263,00	210,40	738,00	590,40	2635,00
136-140	81,00	64,80	271,00	216,80	758,00	606,40	2708,00
141-145	83,00	66,40	278,00	222,40	779,00	623,20	2781,00
146-150	86,00	68,80	288,00	230,40	807,00	645,60	2883,00
151-155	88,00	70,40	293,00	234,40	819,00	655,20	2926,00
156-160	90,00	72,00	300,00	240,00	840,00	672,00	2999,00
161-165	92,00	73,60	307,00	245,60	860,00	688,00	3072,00
166-170	94,00	75,20	314,00	251,20	881,00	704,80	3145,00
171-175	97,00	77,60	322,00	257,60	901,00	720,80	3218,00
176-180	99,00	79,20	329,00	263,20	921,00	736,80	3291,00
181-185	101,00	80,80	336,00	268,80	942,00	753,60	3363,00
186-190	103,00	82,40	344,00	275,20	962,00	769,60	3436,00
191-195	105,00	84,00	351,00	280,80	983,00	786,40	3509,00
196-200	107,00	85,60	358,00	286,40	1003,00	802,40	3582,00

12 MAANDEN

%

Tussenkomst

219,20	80,00
242,40	80,00
265,60	80,00
288,80	80,00
312,00	80,00
335,20	80,00
358,40	80,00
381,60	80,00
404,80	80,00
428,00	80,00
451,20	80,00
474,40	80,00
497,60	80,00
520,80	80,00
544,00	80,00
567,20	80,00
590,40	80,00
613,60	80,00
636,80	80,00
660,00	80,00
683,20	80,00
706,40	80,00
729,60	80,00
752,80	80,00
776,00	80,00
799,20	80,00
822,40	80,00
845,60	80,00
868,80	80,00
892,00	80,00
915,20	80,00
938,40	80,00
961,60	80,00
984,80	80,00
1008,00	80,00
1031,20	80,00
1054,40	80,00
1077,60	80,00
1100,80	80,00
1124,00	80,00
1147,20	80,00
1170,40	80,00
1193,60	80,00
1216,80	80,00
1240,00	80,00
1263,20	80,00
1286,40	80,00
1309,60	80,00
1332,80	80,00
1356,00	80,00
1379,20	80,00
1402,40	80,00
1425,60	80,00
1448,80	80,00
1472,00	80,00
1495,20	80,00
1518,40	80,00
1541,60	80,00
1564,80	80,00
1588,00	80,00

1641,60	80,00
1700,00	80,00
1758,40	80,00
1816,80	80,00
1874,40	80,00
1932,80	80,00
1991,20	80,00
2049,60	80,00
2108,00	80,00
2166,40	80,00
2224,80	80,00
2306,40	80,00
2340,80	80,00
2399,20	80,00
2457,60	80,00
2516,00	80,00
2574,40	80,00
2632,80	80,00
2690,40	80,00
2748,80	80,00
2807,20	80,00
2865,60	80,00

## 2<sup>e</sup> classe

Distance	1 SEMAINE		1 MOIS		3 MOIS		
	2014		2014		2014		
	Prix	Intervention	Prix	Intervention	Prix	Intervention	
1	8,20	6,56	27,50	22,00	77,00	61,60	274,00
2	9,10	7,28	30,50	24,40	85,00	68,00	303,00
3	10,00	8,00	33,00	26,40	93,00	74,40	332,00
4	10,90	8,72	36,00	28,80	101,00	80,80	362,00
5	11,70	9,36	39,00	31,20	110,00	88,00	391,00
6	12,50	10,00	41,50	33,20	117,00	93,60	416,00
7	13,20	10,56	44,00	35,20	124,00	99,20	441,00
8	14,00	11,20	46,50	37,20	131,00	104,80	466,00
9	14,70	11,76	49,00	39,20	138,00	110,40	491,00
10	15,50	12,40	52,00	41,60	145,00	116,00	516,00
11	16,20	12,96	54,00	43,20	152,00	121,60	541,00
12	17,00	13,60	57,00	45,60	159,00	127,20	566,00
13	17,70	14,16	59,00	47,20	166,00	132,80	591,00
14	18,50	14,80	62,00	49,60	173,00	138,40	616,00
15	19,20	15,36	64,00	51,20	180,00	144,00	641,00
16	20,00	16,00	67,00	53,60	187,00	149,60	666,00
17	20,70	16,56	69,00	55,20	194,00	155,20	691,00
18	21,50	17,20	72,00	57,60	201,00	160,80	716,00
19	22,20	17,76	74,00	59,20	208,00	166,40	741,00
20	23,00	18,40	77,00	61,60	215,00	172,00	766,00
21	23,70	18,96	79,00	63,20	222,00	177,60	791,00
22	24,50	19,60	82,00	65,60	229,00	183,20	816,00
23	25,00	20,00	84,00	67,20	236,00	188,80	841,00
24	26,00	20,80	87,00	69,60	243,00	194,40	866,00
25	26,50	21,20	89,00	71,20	250,00	200,00	891,00
26	27,50	22,00	92,00	73,60	257,00	205,60	916,00
27	28,00	22,40	94,00	75,20	264,00	211,20	941,00
28	29,00	23,20	97,00	77,60	271,00	216,80	966,00
29	29,50	23,60	99,00	79,20	278,00	222,40	991,00
30	30,50	24,40	102,00	81,60	285,00	228,00	1016,00
31-33	31,50	25,20	106,00	84,80	296,00	236,80	1057,00
34-36	33,50	26,80	112,00	89,60	313,00	250,40	1119,00
37-39	35,50	28,40	118,00	94,40	330,00	264,00	1180,00
40-42	37,00	29,60	124,00	99,20	348,00	278,40	1241,00
43-45	39,00	31,20	130,00	104,00	365,00	292,00	1303,00
46-48	41,00	32,80	136,00	108,80	382,00	305,60	1364,00
49-51	43,00	34,40	143,00	114,40	399,00	319,20	1425,00
52-54	44,00	35,20	147,00	117,60	411,00	328,80	1469,00
55-57	45,50	36,40	151,00	120,80	424,00	339,20	1513,00
58-60	46,50	37,20	156,00	124,80	436,00	348,80	1557,00
61-65	48,50	38,80	161,00	128,80	452,00	361,60	1615,00
66-70	51,00	40,80	169,00	135,20	473,00	378,40	1688,00
71-75	53,00	42,40	176,00	140,80	493,00	394,40	1761,00
76-80	55,00	44,00	183,00	146,40	513,00	410,40	1833,00
81-85	57,00	45,60	191,00	152,80	534,00	427,20	1906,00
86-90	59,00	47,20	198,00	158,40	554,00	443,20	1979,00

91-95	62,00	49,60	205,00	164,00	575,00	460,00	2052,00
96-100	64,00	51,20	212,00	169,60	595,00	476,00	2125,00
101-105	66,00	52,80	220,00	176,00	615,00	492,00	2198,00
106-110	68,00	54,40	227,00	181,60	636,00	508,00	2271,00
111-115	70,00	56,00	234,00	187,20	656,00	524,00	2343,00
116-120	72,00	57,60	242,00	193,60	677,00	541,60	2416,00
121-125	75,00	60,00	249,00	199,20	697,00	557,60	2489,00
126-130	77,00	61,60	256,00	204,80	717,00	573,60	2562,00
131-135	79,00	63,20	263,00	210,40	738,00	590,40	2635,00
136-140	81,00	64,80	271,00	216,00	758,00	606,40	2708,00
141-145	83,00	66,40	278,00	222,40	779,00	623,20	2781,00
146-150	86,00	68,80	288,00	230,40	807,00	645,60	2883,00
151-155	88,00	70,40	293,00	234,40	819,00	655,20	2926,00
156-160	90,00	72,00	300,00	240,00	840,00	672,00	2999,00
161-165	92,00	73,60	307,00	245,60	860,00	688,00	3072,00
166-170	94,00	75,20	314,00	251,20	881,00	704,80	3145,00
171-175	97,00	77,60	322,00	257,60	901,00	720,80	3218,00
176-180	99,00	79,20	329,00	263,20	921,00	736,80	3291,00
181-185	101,00	80,80	336,00	268,80	942,00	753,60	3363,00
186-190	103,00	82,40	344,00	275,20	962,00	769,60	3436,00
191-195	105,00	84,00	351,00	280,80	983,00	786,40	3509,00
196-200	107,00	85,60	358,00	286,40	1003,00	802,40	3582,00

12 MOIS

%

Intervention

219,20	80,00
242,40	80,00
265,60	80,00
289,60	80,00
312,80	80,00
332,80	80,00
352,80	80,00
372,80	80,00
392,80	80,00
412,80	80,00
432,80	80,00
452,80	80,00
472,80	80,00
492,80	80,00
512,80	80,00
532,80	80,00
552,80	80,00
572,80	80,00
592,80	80,00
612,80	80,00
632,80	80,00
652,80	80,00
672,80	80,00
692,80	80,00
712,80	80,00
732,80	80,00
752,80	80,00
772,80	80,00
792,80	80,00
812,80	80,00
845,60	80,00
895,20	80,00
944,00	80,00
992,80	80,00
1042,40	80,00
1091,20	80,00
1140,00	80,00
1175,20	80,00
1210,40	80,00
1245,60	80,00
1292,00	80,00
1350,40	80,00
1408,80	80,00
1466,40	80,00
1524,80	80,00
1583,20	80,00

1641,60	80,00
1700,00	80,00
1758,40	80,00
1816,80	80,00
1874,40	80,00
1932,80	80,00
1991,20	80,00
2049,60	80,00
2108,00	80,00
2166,40	80,00
2224,80	80,00
2306,40	80,00
2340,80	80,00
2399,20	80,00
2457,60	80,00
2516,00	80,00
2574,40	80,00
2632,80	80,00
2690,40	80,00
2748,80	80,00
2807,20	80,00
2865,60	80,00