

Provinciaal Akkoord 2021 - 2023 voor de kunststofverwerkende nijverheid in West-Vlaanderen (PC 116)

CAO gesloten op 21 december 2021 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 (hierna “de werknemer(s)” genoemd) 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 “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Omwille van de afwijkende geldigheidsduur van artikelen 4, 5, 7, §1 en 19 wordt ook dit artikel voor onbepaalde duur afgesloten.

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 werknemer 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. Er geldt vanaf 1/4/2021 t.e.m. 30/06/2023 een recht op de stelsels van SWT lange loopbaan, zwaar beroep 35 en 33 jaar en medisch SWT indien de betrokken werknemer voldoet aan de geldende wettelijke bepalingen ter zake en bovendien 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.

Van zodra wettelijk mogelijk worden de verschillende wettelijke stelsels van SWT alsook artikel 5 verlengd.

Art. 5. In overeenstemming met artikel 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorzien de werkgevers de doorbetaling van de aanvullende vergoeding in het

kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in geval van werkhervatting. De werknemers zullen hun (ex)werkgevers ook verwittigen van het feit dat ze het werk hervat hebben.

Art. 6. Bij de overgang van 1/5^{de} tijdskrediet of halftijds tijdskrediet naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste van de werkgever berekend worden op basis van een voltijds loon.

Maatregelen inzake tijdskrediet, deeltijdse arbeid en vorming

Art. 7. Tijdskrediet: §1. In navolging van de CAO van 21/12/2021, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het tijdskrediet en landingsbanen en de CAO van 21/12/2021 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- worden, overeenkomstig artikel 4, §4 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de werknemers die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid tot:
 - 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c°)
 - 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §2).
- wordt, overeenkomstig artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, 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 CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft:
 - op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
 - op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad hun arbeidsprestaties 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 CAO heeft

afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de CAO nr. 157 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. 8. Drempel tijdskrediet:

Voor de duurtijd van deze CAO wordt voor de berekening van de drempel, zoals bedoeld in artikel 16, §1 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, geen rekening gehouden met de werknemers van 51 jaar en ouder.

Art. 9. Landingsbaan

Vanaf 1.01.2022, wordt, in geval de arbeider 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 van de Nationale Arbeidsraad een bruto bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering toegekend van € 60 per maand.

Art. 10. Deeltijdse arbeid:

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

Artikel 11. Vorming

In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door een opleidingsinspanning van gemiddeld 5 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

Vanaf 1 januari 2022 wordt er aan de werknemers een individueel opleidingsrecht toegekend onder de volgende voorwaarden:

- Gemiddeld 1 dag vorming per jaar voor voltijdse werknemers over een periode van 5 jaar;
- Mits 6 maanden effectieve prestaties per kalenderjaar.

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. 12. Uitzendarbeid:

§1. Onverminderd de wettelijke bepalingen en de bepalingen van de CAO nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad 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 22, §2, b) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor wat betreft de toekenning van de eindejaarspremie, als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21/06/2017 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. 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, leeftijdsverlof , 1/10^e ouderschapsverlof

Art.13. 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. 14. Anciënniteitsverlof

§1. Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkorting onder welke vorm ook, worden een aantal anciënniteitsdagen vanaf 1/01/2022 als volgt toegekend:

- een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 5 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een tweede anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 10 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 zesde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 36 jaar anciënniteit in de onderneming,

of een totaal van maximum 6 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.

§2. Vanaf 1/01/2020 behouden de werknemers die overstappen naar een vorm van landingsbaan, tijdskrediet of thematisch verlof het aantal anciënniteitsverlofdagen zoals zij die hebben opgebouwd in hun vorige arbeidsregime.

De verdere opbouw van de anciënniteitsdagen gebeurt op basis van het arbeidsregime voor de overstap naar landingsbaan, tijdskrediet of thematisch verlof.

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

Art. 15. Leeftijdsverlof

Vanaf 1/01/2020 wordt er één leeftijdsdag ingevoerd vanaf 59 jaar voor werknemers die voltijdse werken. Deeltijdse werknemers hebben recht op deze dag naar verhouding tot hun arbeidsprestaties.

Dit artikel doet geen afbreuk aan, of is geen belemmering voor gunstiger regelingen op bedrijfsvlak.

Art. 16. 1/10^{de} ouderschapsverlof

Voor de duur van deze CAO verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om de opnamemogelijkheden van het 1/10^{de} ouderschapsverlof te bespreken op ondernemingsvlak.

Koopkracht

Art. 17. Lonen.

§1. De werkelijk betaalde basisuurlonen worden verhoogd met € 0,17 (in de 40u/week) vanaf 1/01/2022

De minimumuurlonen uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1/01/2022 (spilindexcijfer: 110,66, basis 2013 =100)

- afwerking en verpakking: € 14,3140/bruto per uur
- productie:
 - a) bij aanwerving: € 15,1475/bruto per uur
 - b) na drie maanden (= referentieloon): € 15,6280/bruto per uur
 - c) gespecialiseerden: € 15,9420/bruto per uur
- ploegbazen: € 16,3295/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.

§3. Er wordt, uiterlijk 31/12/2021, een éénmalige waarderingsspremie (onder de vorm van consumptiecheques) met een waarde van € 500 toegekend, mits de volgende modaliteiten:

- Pro rata arbeidsregime in de referentieperiode = het jaar 2021;

- In dienst zijn op 01/11/2021;
- Pro rata effectieve prestaties in de referentieperiode 2021 en gelijkstellingen volgens de sectorale CAO eindejaarspremie (CAO van 21 juni 2017 betreffende de eindejaarspremie, registratienummer 141282/CO/116).

Onverminderd het recht van de werkgever om bij de berekening van deze waarderingsspremie gunstigere modaliteiten toe te passen.

De waarderingsspremie in de vorm van consumptiecheques wordt in principe elektronisch toegekend.

Indien de waarderingsspremie op papier wordt toegekend bedraagt de maximale nominale waarde van de consumptiecheque € 10 per consumptiecheque.

In toepassing van het reglement op het bijhouden van sociale documenten en de RSZ-reglementering zal de werkgever de vereiste gegevens in verband met de toegekende coronapremie vermelden op de individuele rekening van de werknemer en in de RSZ-aangifte.

De coronapremie kan geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Het gebruik van de coronapremie in een elektronische vorm brengt geen kosten voor de werknemer teweeg. In geval van diefstal of verlies is de werknemer ertoe gehouden zo spoedig mogelijk de werkgever en/of de erkende uitgever te informeren. Alle transacties uitgevoerd voor de aangifte van het verlies of diefstal zijn onherroepelijk, zonder mogelijkheid van beroep van de werknemer tegen de werkgever en/of de erkende vennootschap.

Art. 18. 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 16, §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 17/09/2019 betreffende de minimum ploegenpremies, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De premies voor ploegwerk, uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1/1/2022 (spilindexcijfer: 110,66 basis 2013=100):

- morgen- en namiddagploeg: € 1,1095/bruto per uur,
- nachtploeg: € 3,4850/bruto per uur.

Art. 19. Maaltijdcheques

§1. Er zullen maaltijdcheques toegekend worden aan de werknemers. 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer bij de betrokken werkgever, dan wordt het aantal herleid tot dit maximaal mogelijke aantal.

Het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in het kwartaal is gelijk aan alle dagen waarop een voltijdse werknemer 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 werknemer in het kwartaal theoretisch zou kunnen werken, zonder in conflict te komen met de wetgeving op de arbeidsduur.

Enkel indien de werkgever waarmee de werknemer 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 werknemer 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 werknemer afhankelijk van het aantal voorzienbare dagen gedurende welke de werknemer 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 wordt vanaf 1/01/2022 met € 0,50 verhoogd tot € 2,91. De tussenkomst van de werknemer in de maaltijdcheque bedraagt € 1,09 en zal in mindering gebracht worden van zijn nettoloon. Bijgevolg is de nominale waarde van de maaltijdcheque gelijk aan € 4,00.

§7. In afwijking van §6 van onderhavig artikel wordt, voor de werknemers 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 van de Nationale Arbeidsraad 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 werknemer.

Voor deze werknemers 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 € 14,55 (= € 2,91 x 5 werkdagen), te delen door "Y":

$$\frac{\text{€ } 14,55}{\text{"Y"}}$$

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

Voorbeeld

- De werknemers werken in de weekendploeg in een week op zaterdag (12u) en zondag (12u). = 24u effectieve prestaties per week
- De voltijdse werknemers in het normaal arbeidsregime werken per week 40u en 8u per dag ; waardoor ze op weekbasis in totaal : 5 x € 2,91 = € 14,55 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 werknemer) = 3.
- De werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque bedraagt in dit geval: € 14,55 : 3 = € 4,85.

Voor de werknemers 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 € 14,55 (= € 2,91 x 5) , te delen door "Z":

$$\frac{\text{€ } 14,55}{\text{"Z"}}$$

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 werknemers werken in de weekendploeg in een week 2 dagen nl. op zaterdag (12u) en zondag (12u).
- De voltijdse werknemers in het normaal arbeidsregime werken effectief 5 dagen van maandag tot vrijdag; waardoor ze op weekbasis € 2,91 x 5 = € 14,55 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: € 14,55 : 2 = € 7,275.

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

De werknemer 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 werknemer, 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 werknemers 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 vanaf 1 december 2017) niet wordt overschreden, wordt de bij de werkgever geldende werkgeversbijdrage op 1/11/2019 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 vanaf 1 december 2017) wel zou overschrijden wordt de bij de werkgever geldende werkgeversbijdrage op 1/11/2019 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 werknemers de maximale werkgeversbijdrage overschrijdt wordt, deze overschrijdende waarde van de maaltijdcheque gedeeld door 10 voor de omzetting naar bruto loon, bv. een overschrijdende waarde van € 0,30 in de maaltijdcheque wordt omgezet in € 0,03 in het bruto basisuurloon.

§10. Onderhavig artikel 18 doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstigere regelingen die betreffende de toekenning van maaltijdcheques in de ondernemingen bestaan.

Art.20. Eindejaarspremie

Voor het einde van elk kalenderjaar wordt pro rata temporis aan de rechthebbende werknemers 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. 23, §2, c) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zijn deze welke zijn vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21/06/2017 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met dien verstande dat alle

anciënniteitsdagen (zie artikel 14 supra) en het leeftijdsverlof (zie artikel 15 supra) ook worden gelijkgesteld.

Classificatie

Art.21. De werkgevers zijn bereid om aan de werknemers die er om verzoeken, alsook aan de syndicale delegatie, informatie te verstrekken over de loonklasse.

Art. 22. Er wordt een werkgroep opgericht m.b.t. de omschrijving van de categorieën in de functieclassificatie, met het oog op afronding tegen 30/06/2022.

Bestaanszekerheid

Art. 23. Bestaanszekerheid in geval van gedeeltelijke werkloosheid

§1. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 23/11/2021 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van gedeeltelijke werkloosheid van € 11,50 per dag verhoogd tot € 12, 00 per dag gedeeltelijke werkloosheid en dit vanaf de maand volgend op de maand van ondertekening van onderhavige CAO.

§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:

- a) in afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 23/11/2021 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 werknemer om recht te hebben op de aanvullende werkloosheidsuitkering zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 21/12/2021 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 21/06/2017 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.24. Bestaanszekerheid in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte of arbeidsongeval

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte of arbeidsongeval wordt een aanvullende vergoeding bestaanszekerheid, ten laste van de werkgever toegekend. Deze is gelijk aan 60% van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque.

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.

Voor de periode van 1/11/2019 tot en met 31/12/2021 bedraagt deze vergoeding € 1,45 per dag. Dit bedrag wordt vanaf 1/01/2022 verhoogd naar € 1,75 per dag

Voor deeltijdse werknemers gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.

Mobiliteit

Art. 25. 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 vanaf 1/02/2020 100% van de prijs van de maandelijkse treinkaart en vanaf 1/02/2022 zal de weekbasis als referentie gelden.

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.26. Fietsvergoeding

Er wordt een werkgroep opgericht om de eventuele invoering van een fietsvergoeding te onderzoeken.

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.

Art. 27. Werkbaar werk

Voor de duur van deze CAO verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om het toepassingsgebied artikel 12 van de nationale CAO van 16/11/2021 m.b.t. werkbaar werk, uit te breiden tot de wisselende 3-ploeg arbeidsregimes.

Sociale vrede

Art. 28. De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Geldigheidsduur

Art. 29. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2023, met uitzondering van artikelen 4 en 5 (die aflopen op 30/06/2023), artikel 7, §1 derde streepje (dat afloopt op 31/12/2022) en de artikelen 1 en 19.

De artikelen 1 en 19 worden afgesloten voor onbepaalde duur. Deze kunnen door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van 3 maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en ten vroegste vanaf 31 december 2022. De poststempel geldt als bewijs.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2019 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer: 155875/CO/116).

Accord Provincial pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale 2021-2023 (CP 116)

CCT conclue le 21 decembre 2021 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 (ci-après appelés 'travailleurs') 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 « travailleurs », on entend les travailleurs et les travailleuses.

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.

Vu la durée de validité des articles 4, 5, 7, §1 et 19, le présente article est également conclu pour une durée indéterminée.

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 travailleur, 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. A partir du 1/4/2021 jusqu'au 30/06/2023 y compris, un droit est prévu aux régimes de RCC longue carrière, métier lourd 35 et 33 ans de carrière et de RCC médical si le travailleur satisfait aux dispositions légales en vigueur et s'il a une ancienneté dans l'entreprise qui est au moins égale à la période pendant laquelle l'employeur paie l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime demandé de chômage avec complément d'entreprise.

Pour autant que ce sera légalement possible, les différents régimes légaux de RCC, ainsi que l'article 5, seront prolongés.

Art. 5 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. 6. 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. 7. Crédit-temps

§1. Suite à la convention collective de travail sectorielle du 21/12/2021 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au crédit-temps et emplois de fin de carrière et la convention collective de travail du 21/12/2021 relative au droit aux allocations en cas d'emploi de fin de carrière, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique 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 étendues, conformément l'article 4, §4^{er} de la CCT n° 103 du CNT instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les travailleurs ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103, à :
 - 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1, a° jusqu'au c°),
 - 36 mois pour le motif formation (article 4, §2).
- l'âge est abaissé à 50 ans, conformément l'article 8, §3 de la CCT n° 103 du CNT instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la CCT n 103, par dérogation à l'article 8, §1^{er}, pour les travailleurs 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,
- en application de la convention collective de travail n° 157 du Conseil National du Travail, pour la durée de la présente convention collective de travail,
 - l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du CNT ont réduit leur prestations à mi-temps
 - l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du CNT ont réduit leur prestations d'1/5^{ème} temps

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° 157 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. 8. Seuil crédit-temps

Dans le calcul du seuil, comme stipulé à l'art.16 § 1^{er} de la CCT n°103 du CNT, les travailleurs de 51 ans et plus ne seront pas pris en compte, pour la durée de la présente convention collective de travail.

Art. 9. Emploi de fin de carrière

A partir du 1/01/2022, dans le cas où le travailleur diminue ses prestations à un mi-temps à partir de l'âge de 55 ans dans le cadre d'une fin de carrière telle que définie par la convention collective du travail n° 103 du CNT, il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité brute de sécurité d'existence de € 60 par jour sera accordée.

Art.10. 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 travailleur de l'entreprise. L'exercice de ce droit ne peut pas perturber l'organisation du travail.

Article 11. Formation professionnelle

En exécution de l'article 12 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable (MB 15 mars 2017), l'objectif interprofessionnel de la moyenne de 5 jours de formation par équivalent à temps plein par an est concrétisé par un effort de formation de 5 jours en moyen par an par équivalent à temps et à la réalisation duquel toutes les entreprises contribueront.

À partir du 1^{er} janvier 2022, un droit individuel de formation est accordé aux travailleurs selon les conditions suivantes :

- En moyenne 1 jour de formation par an, pour les travailleurs à temps plein, sur une période de 5 ans ;
- Moyennant 6 mois de prestations effectives par année calendrier.

Tant pour la formation professionnelle interne qu'externe, l'on tendra à une répartition des efforts de formation sur toutes les catégories professionnelles, avec une attention particulière pour les peu-qualifiés. Chaque année, une évaluation et une discussion du programme auront lieu au conseil d'entreprise ou, à défaut la délégation syndicale. Un rapportage de la répartition des efforts de formation sur les différentes catégories professionnelles sera également prévu.

Travail intérimaire

Art. 12. 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 département ;
- 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 de l'employeur concerné, à l'exception de l'octroi de l'indemnité complémentaire de chômage pour laquelle on se réfère aux dispositions de l'article 22, §2, b) de la présente convention collective de travail et de la prime de fin d'année, comme défini dans la convention collective du 21/06/2017 relative à la prime de fin d'année conclue au sein de la Commission paritaire. 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, congé lié à l'âge, congé parental 1/10ème

Art. 13. 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. 14.

§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 1/01/2022, comme suit :

- un premier jour d'ancienneté est octroyé à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un deuxième jour d'ancienneté est octroyé à partir de 10 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,
- un sixième jour d'ancienneté est octroyé à partir de 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise,

soit un total maximum de 6 jours d'ancienneté par année calendrier.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2020, les travailleurs qui passent d'un régime de travail à temps plein à un emploi 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, se fera en tenant compte du régime de travail existant avant le passage à un emploi de fin de carrière, au crédit temps ou à un congé thématique.

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

Article 15. Congé lié à l'âge

A partir du 1/01/2020, un jour de congé d'ancienneté est instauré à partir de 59 ans pour les travailleurs occupés à temps plein. Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit à ce jour proportionnellement à leurs prestations de travail.

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

Article 16. Congé parental à 1/10^{ème} temps

Pour la durée de cette CCT, les employeurs de la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale s'engagent à discuter au niveau de l'entreprise la possibilité de bénéficier d'un congé parental à 1/10^{ème} temps.

Pouvoir d'achat

Art. 17. Salaires.

§1. Les salaires de base réellement payés sont augmenté de € 0,17 (dans le régime 40h/semaine) à partir du 1/01/2022.

Les salaires horaires minimaux, exprimés en régime de 40 heures par semaine, s'élèvent, au 1/01/2022 (indice pivot : 110,66, base 2013 = 100), à :

- *Achèvement et emballage* : € 14,3140/brut par heure

- *Production*

a) *à l'embauche* : € 15,1475/brut par heure

b) *après trois mois (salaire de référence)* : € 15,6280/brut par heure

c) *spécialisés* : € 15,9420/brut par heure

- *Chefs d'équipes* : € 16,3295/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.

§3. Au plus tard au 31/12/2021, une prime d'appréciation unique (sous forme de céques à la consommation) d'une valeur de € 500 sera attribué, moyennant les conditions suivantes :

- Au prorata du régime de travail pendant la période de référence = l'année 2021 ;
- Être en service le 1^{er} novembre 2021 ;
- Au prorata des prestations effectives et des assimilations selon la CCT sectorielle du 21 juin 2017 relative à la prime de fin d'année (n° 141282/CO/116) pendant la période de référence ;

Nonobstant le droit de l'employeur de tenir compte des modalités plus avantageuses pour le calcul de cette prime de reconnaissance. L'octroi de la prime de reconnaissance sous forme de chèque de consommation se fait en principe de manière électronique.

Si la prime de reconnaissance est octroyée sur papier, la valeur nominale maximum des chèques consommation sera de € 10,00 par chèque consommation.

Conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux et la réglementation ONSS, l'employeur mentionnera les informations nécessaires par rapport à la prime corona attribuée sur le compte individuel du travailleur et dans sa déclaration ONSS.

La prime corona ne peut être échangée partiellement ou totalement en espèces.

L'utilisation de la prime corona électronique ne peut entraîner de frais pour le travailleur. Dans le cas de vol ou de perte, le travailleur est tenu d'en informer à bref délai l'employeur et/ou l'éditeur agréé. Toutes les transactions qui ont été effectuées avant l'information de perte ou vol sont définitives, sans possibilités de recours du travailleur contre l'employeur et/ou l'éditeur agréé.

Art. 18. 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 16 §1^{er} alinéa 2, b) de la présente CCT.

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 17/09/2019 relative aux primes d'équipes, conclue en Commission paritaire de l'industrie chimique.

Les primes d'équipes s'établissent des lors au 1/01/2022 (40 heures/semaine) comme suit (indice pivot : 110,66 base 2013 = 100) :

- équipes du matin et de l'après-midi : € 1,1095/brut par heure ;
- équipes de nuit : € 3,4850/brut par heure

Art. 19. Chèques repas

§1. Des chèques repas seront accordées aux travailleurs. 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 normal réel, incluant les prestations supplémentaires avec ou sans repos compensatoire que le travailleur concerné a effectivement presté au cours du trimestre par le nombre d'heures normales de travail 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 travailleur 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 travailleur occupé à temps plein, ce chiffre est ramené à ce dernier nombre.

Le nombre maximum de jours prestables du travailleur occupé à temps plein pendant le trimestre est égal à tous les jours pendant lesquels un travailleur 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 travailleur 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 le travailleur 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 est augmentée, à partir du 1/01/2022, de € 0,50 jusqu'à € 2,91 EUR. L'intervention du travailleur dans le montant du titre-repas s'élève à € 1,09, et sera déduite de sa rémunération nette. En conséquence, la valeur faciale de chaque titre-repas est de € 4,00.

§7. Par dérogation au §6 du présent article, pour les travailleurs 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 travailleur normal à temps plein.

Pour ces travailleurs, occupés par un employeur qui rencontre les conditions pour pouvoir appliquer le « comptage alternatif », tel 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. € 14,55 (= € 2,91 x 5 jours ouvrables), par « Y » :

€ 14,55

« 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 travailleur par semaine par le nombre normal d'heures de prestation par jour pour un travailleur à temps plein auprès de l'employeur concerné, tel 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 prestées par semaine.
- Les travailleurs à temps plein dans le régime de travail normal prestent 40h par semaine et 8h par jour, pour lesquelles ils reçoivent par semaine : $5 \times € 2,91 = € 14,55$ 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 travailleur à temps plein) = 3.
- La cotisation patronale dans le chèque repas s'élève dans ce cas à $€ 14,55 : 3 = € 4,85$.

Pour les travailleurs 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. € 14,55 (= € 2,91 x 5 jours ouvrables), par « Z » :

€ 14,55

« 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 travailleurs travaillant en équipe de weekend prestent 2 jours par semaine, soit le samedi (12h) et le dimanche (12h).
- Les travailleurs 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 : $5 \times € 2,91 = € 14,55$ 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 $€ 14,55 : 2 = € 7,275$.

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

Le travailleur 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 électroniques. 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 travailleurs, 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 à partir du 1^{er} décembre 2017), la cotisation patronale en vigueur chez ces employeurs est augmentée au 1/11/2019 du montant tel 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 à partir du 1^{er} décembre 2017), l'intervention patronale alors en vigueur chez ces employeurs sera augmentée au 1/11/2019 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, le montant dépassant sera divisée par 10 pour la transposition en salaire horaire de base brut, p.eg. une valeur dépassante de € 0,30 dans le du titre-repas sera transposée en € 0,03 dans le salaire horaire de base brut.

§10. Le présent article 18 ne porte pas préjudice aux régimes équivalents ou plus favorables concernant l'octroi des chèques repas existant au niveau des entreprises.

Art.20 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 travailleurs 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 23, §2, c de la présente convention collective de travail, sont ceux qui ont été déterminées par la convention collective du 21/06/2017 relative à la prime de fin d'année conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique, à savoir que tous les jours d'ancienneté mentionnés à l'article 14 et les jours de congé liés à l'âge mentionnés à l'article 15 soient également assimilés.

Information sur la classification

Art. 21. Les employeurs sont disposés à donner une information sur la classe salariale, aux travailleurs qui en font la demande, ainsi qu'aux délégations syndicales.

Art. 22. Un groupe de travail sera installé pour se pencher sur la description des catégories dans la classification salariale, en vu d'une finalisation vers le 30/06/2022.

Sécurité d'existence

Art. 23. Sécurité d'existence en cas de chômage partiel

§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 23/11/2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage partiel est porté de € 11,50 à € 12,00 par jour de chômage partiel et ce à partir du mois suivant le mois de la signature de présent accord.

§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 23/11/2021, 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 travailleur 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 21/12/2021,
- c) par dérogation à l'art.8 de la CCT du 21/06/2019 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.24. Sécurité d'existence en cas suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de travail

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. Elle correspond à 60% de la cotisation patronale dans le chèque-repas.

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.

Pour la période du 1/11/2019 jusqu'au 31/12/2021, cette indemnité s'élève à € 1,45 par jour. A partir du 1/01/2022, l'indemnité est portée à € 1,75 par jour.

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

Mobilité

Art. 25. Transport

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs, 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 100% du prix de la carte train mensuel à partir du 1/02/2020 et à partir du 1/02/2022 la base hebdomadaire servira de référence..

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.26. Indemnité de vélo

Un groupe de travail sera installé pour se pencher sur l'instauration éventuelle d'une 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.

Art. 27. Travail faisable

Pour la durée de la présente CCT, les employeurs de la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale s'engagent à étendre le champs d'application de l'article 12 de la CCT nationale du 16/11/2021 relative au travail faisable, aux régimes de travail des trois équipes tournantes.

Paix sociale

Art. 28. La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

Durée de validité

Art. 29. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2023, à l'exception des articles 4 et 5 (qui prennent fin le 30/06/2023) et l'article 7, §1 troisième tiret (qui prend fin le 31/12/2022) et des articles 1 et 19.

Les articles 1 et 19 sont conclus pour une durée indéterminée. Ils peuvent être dénoncés 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 2022. Le cachet de la poste fait foi.

La présente CCT remplace la convention collective de travail du 22 octobre 2019 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 155875/CO/116).