



ERRATUM

**Commission paritaire pour employés de
l'industrie chimique**

**CCT n° 133122/CO/207
du 15/03/2016**

Correction du texte français :

- L'article 6, § 1er, c), premier alinéa doit être corrigé comme suit : « l'âge est porté à 55 ans, en application de la convention collective de travail n° 118 du Conseil National du Travail, pour la ~~durée~~ **période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016** de la présente convention collective de travail, ... ».
- L'article 6, § 1er, c), dernier alinéa doit être corrigé comme suit : « Pour autant que la réglementation le permette, ~~est article~~ c'est prolongé pour la période du 1er janvier 2017 au ~~31 décembre~~ **30 juin 2017**. ».
- L'article 8, § 2, premier tiret doit être corrigé comme suit : « les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, **tenant compte de l'augmentation** ~~augmentée~~ de € 1,40 au 1er janvier 2016, ... ».
- L'article 8, § 2, deuxième tiret doit être corrigé comme suit : « ... est accordé aux employés concernés sous forme d'une augmentation du salaire mensuel **effectif**. ... ».

Décision du

05 -09- 2016

ERRATUM

**Paritair Comité voor de bedienden uit de
scheikundige nijverheid**

**CAO nr. 133122/CO/207
van 15/03/2016**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 6, § 1, c), de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « l'âge est porté à 55 ans, en application de la convention collective de travail n° 118 du Conseil National du Travail, pour la ~~durée~~ **période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016** de la présente convention collective de travail, ... ».
- Artikel 6, § 1, c), de laatste alinea moet als volgt verbeterd worden : « Pour autant que la réglementation le permette, ~~est article~~ c'est prolongé pour la période du 1er janvier 2017 au ~~31 décembre~~ **30 juin 2017**. ».
- Artikel 8, § 2, het eerste streepje moet als volgt verbeterd worden : « les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, **tenant compte de l'augmentation** ~~augmentée~~ de € 1,40 au 1er janvier 2016, ... ».
- Artikel 8, § 2, het tweede streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... est accordé aux employés concernés sous forme d'une augmentation du salaire mensuel **effectif**. ... ».

Beslissing van

Provinciaal Akkoord kunststofverwerkende nijverheid West-Vlaanderen 2015-2017 (PC 207)

CAO gesloten op 15 maart 2016 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 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 2015 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2017, met uitzondering van artikel 5, § 1, artikel 5, § 2 en artikel 6, § 1, c)

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 2017. 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 milderden zoals onder meer het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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 betreffende de minimum eindejaarspremie gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. Voor de toekenning van dit laatste voordeel wordt de opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht niet overgenomen bij aanwerving.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage – Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad

Artikel 5

§ 1. Voor de periode gaande van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2016 wordt de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te stappen aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, verlengd, voor alle bedienden:

- 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.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

§ 2. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 oktober 2015 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de baremiseerbare bedienden die:

1° de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2016;
2° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007; bijgevolg zullen de betrokken bedienden een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals ofwel gewerkt te hebben in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ofwel minimaal 20 jaar gewerkt te hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale arbeidsraad (= nachtarbeid).

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

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

§ 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 bedrijfstoelage 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 20 oktober 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdskrediet en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

a) worden, overeenkomstig artikel 4, § 1, 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 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.

b) 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.

c) wordt, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode lopende van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die:

- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014;
- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de Nationale Arbeidsraad

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2017 tot 30 juni 2017

§ 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^{de}-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 51 jaar en dit boven de drempel bepaald in § 2.

De nog lopende 1/5^{de} 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 cao 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 verminderd heeft in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of 77bis, een bruto bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering toegekend van 160 EUR per maand ten laste van de werkgever. Dit bedrag van 160 EUR per maand wordt vanaf 1 januari 2016 verhoogd tot 180 EUR per maand.

Deze bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering wordt betaald, uiterlijk tot op het ogenblik van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zijnde, 65 jaar.

Dit artikel volgt gedurende de duurtijd van deze cao de eventuele evolutie van de wettelijk vastgestelde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden terzake

§ 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 bedrijfstoelage 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 gepresteerd 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 bovenvermelde werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque wordt vanaf 1 januari 2016 verhoogd met 1,40 EUR waardoor de werkgeversbijdrage 6,11 EUR per dag bedraagt. De faciale waarde wordt hierdoor van 5,80 EUR per dag verhoogd tot 7,20 EUR per dag.

De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

§ 2. Voor de ondernemingen die op 31 december 2015 een hogere werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque als bepaald in § 1, 1^o alinea toekennen aan hun bedienden gelden volgende bepalingen:

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 1,40 EUR op 1 januari 2016, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 6,91 EUR) niet overschrijdt, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque op 1 januari 2016 verhoogd met 1,40 EUR.
- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 1,40 EUR op 1 januari 2016, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (=6,91 EUR) overschrijdt wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de onderneming op 1 januari 2016 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de 1,40 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 maandwedde. 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^o van het KB van 28 november 1969.

§ 4. De elektronische maaltijdcheque wordt 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 geldigheid van de elektronische maaltijdcheques is beperkt tot 12 maanden, te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst

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

§ 7. Dit artikel vervangt het artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2015 (N^o125908 /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.21 van de CAO van 20 januari 2016 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van de kunststofverwerkende nijverheid in de provincie West-Vlaanderen.

Anciënniteitverlof

Artikel 10

§1. 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.

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

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

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

Mobiliteit

Artikel 11 – sociaal abonnement

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

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

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

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

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.

Sociale vrede

Artikel 13

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

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

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

Accord Provincial 2015 – 2017 pour la transformation des matières plastiques en Flandre Occidentale (PC 207)-

CCT conclue le 15 Mars 2016 au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative à la fixation de certaines conditions de travail pour les employés de l'industrie transformatrice de matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

Champ d'application

Article 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisables des Entreprises établies dans la province de Flandre occidentale qui ressortissent à la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique en raison de leur activité de transformation de matières plastiques.

§ 2. Le champ d'application de l'article 5 § 1 de la présente convention collective de travail est étendue à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail pour employés.

Durée de Validité

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2015 et cessera ses effets le 30 juin 2017, à l'exception de l'article 5 § 1 de l'article 5 § 2 et de l'article 6 § 1, c)

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 la date d'envoi de la lettre recommandée au Président et ceci au plus tôt à partir du 31 mars 2017. La date du cachet de la poste faisant foi.

La sécurité d'emploi

Article 3

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

Si l'entreprise se trouve contrainte de procéder à des licenciements pour raisons économiques, une information sera fournie à la délégation syndicale ou, à défaut au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité pour la prévention et la protection.

L'entreprise qui est contrainte de procéder à des licenciements pour raisons économiques, examinera les mesures qui pourraient atténuer les inconvénients de ces licenciements telles que, entre autres, le régime de chômage avec complément entreprise, le crédit temps, le partage du travail, la manière d'appliquer la loi sur le travail temporaire et intérimaire.

Travail intérimaire

Article 4

§ 1. Sans préjudice des dispositions légales applicables, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera informé mensuellement sur l'emploi des travailleurs 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 utilisateurs, dans des fonctions d'employés barémisables.

Les informations à fournir portent sur les points suivants:

- Le nombre de travailleurs intérimaires par département;
- Le motif de l'occupation;
- La répartition des travailleurs intérimaires ayant une occupation ininterrompue dans l'entreprise, en distinguant selon la durée : moins de trois mois, entre trois et six mois, entre six et douze mois, entre douze et dix-huit mois, et dix-huit mois et plus

§ 2. Si un intérimaire est engagé, à partir du 1er Juillet 2011, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé depuis lors « employeur », l'ancienneté constituée au titre d'intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les conditions et modalités suivantes:

- Le travailleur intérimaire doit avoir presté au moins 120 jours chez cet utilisateur 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.

La reprise de cette ancienneté constituée au titre d'intérimaire, s'applique pour tous les avantages auprès de l'employeur concerné, sauf pour la prime de fin d'année telle que définie, pour les employés de l'industrie chimique, dans la convention collective de travail conclue le 20 octobre 2015 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. Pour la période allant du 1er Juillet 2015 au 31 Décembre, 2016, la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise aux conditions de la convention collective de travail n° 17, est prorogée pour tous les employés qui:

- durant cette période précitée, atteignent l'âge de 58 ans et plus avec 35 années de carrière d'employé dans un métier lourd tel que défini à l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017.

§ 2. Pour une période limitée allant du 1 janvier 2015 au 31 décembre 2016, en application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 20 octobre 2015 en Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique, le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail susvisée n° 17, est étendu à tous les employés barémisables qui :

- 1° ont atteint ou atteindront l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard le 31 décembre 2016;
- 2° satisfont aux exigences légales telles que définies à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ; par conséquent, les employés concernés doivent être en mesure de justifier une carrière de salarié de 33 ans et soit avoir travaillé dans un métier lourd tel que défini à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 portant réglementation du système de chômage avec complément d'entreprise soit avoir travaillé au moins 20

ans dans un régime de travail tel que défini à l'article 1 de la cct n°46 conclue le 23 mars 1990 au Conseil national du travail. (= travail de nuit)

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

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017.

§ 3. Conformément aux articles 4 bis, 4 ter et 4 quater 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 employés avertiront leurs (ex) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.

Mesures concernant le crédit- temps / formation

Article 6 – Crédit temps

§ 1. Suite à la convention collective de travail sectorielle du 20 octobre 2015, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative au crédit de temps et pour la durée de la présente convention collective de travail:

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

b) l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, § 1er, 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 ;

c) l'âge est porté à 55 ans, en application de la convention collective de travail n° 118 du Conseil National du Travail, pour la ~~durée~~ *la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.* de la présente convention collective de travail, pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les employés qui, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de 1/5 et qui:

- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014;
- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n° 118 du Conseil National du Travail.

Pour autant que la réglementation le permette, ^{c'} cet article est prolongé pour la période du 1er janvier 2017 au ~~31 décembre~~ 2017.

30 juin

§ 2. Le seuil pour l'exercice simultané du 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 convention collective de travail no. 103 est fixé à 5% de l'effectif « employé » dans l'entreprise.

§ 3. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une réduction du temps de travail à mi-temps dans le cadre d'une fin de carrière à partir de 50 ans, comme défini dans la convention collective de travail n° 103, est reconnu et ce, au-dessus du seuil défini au § 2.

Les réductions de travail à mi-temps en cours à partir de l'âge de 50 ans dans le cadre de la convention collective de travail 77bis ne sont non plus incluses dans le seuil tel que défini au § 2.

§ 4. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une diminution de carrière de 1/5e dans le cadre d'une fin de carrière comme spécifié dans la convention collective de travail n°103 et plus spécifiquement son article 6 § 1 est accordé dès l'âge de 51 et ce en marge du seuil du § 2.

Les réductions de carrière 1 / 5ème en cours dans le cadre de la convention collective de travail 77bis accordée dès l'âge de 52 sont également en marge du seuil tel que défini au § 2.

§ 5. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, dans le cas où l'employé 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 ou a réduit en vertu la convention collective de travail 103 ou 77bis, il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité mensuelle de subsistance brute de 160 EUR à charge de l'employeur. Ce montant mensuel de 160 EUR est porté à 180 EUR à partir du 1^{er} janvier 2016.

Cette allocation de subsistance est payée en complément de l'allocation d'interruption jusqu'au moment d'atteindre l'âge légal de la retraite, 65 ans.

Durant la durée de la présente convention collective de travail, cet article suivra les adaptations éventuelles quant aux conditions légales d'âge et de carrière.

§ 6. L'exercice des droits prévus dans les paragraphes précédents ne peuvent pas porter préjudice à la bonne organisation du travail. Toutes les parties s'efforceront de trouver 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'allocation supplémentaire à charge de l'employeur dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les employés bénéficiant d'une réduction à mi-temps des prestations ou d'une réduction d'un cinquième en application des conventions collectives n° 77 bis et n° 103, est calculé sur la base de prestations à temps plein.

Article 7 - Formation

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

On s'efforcera dans la mesure du possible de répartir, tant la formation interne qu'externe, sur toutes les catégories du personnel «catégorie employé » avec une attention particulière sur les personnes moins qualifiées.

Une évaluation annuelle et une discussion du programme sont prévues au Conseil d'entreprise et, à défaut, en délégation syndicale. On y abordera les efforts de répartition des formations sur les différentes catégories professionnelles.

Titres-repas

Article 8

§ 1. À partir du 1er Janvier 2012, il est accordé aux employés, pour chaque jour effectivement presté, un titre-repas d'une valeur faciale de € 5,80 et ce conformément aux dispositions contenues dans article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre, 1969 pris en application de la loi du 27 Juin 1969, révisant l'arrêté –loi du 28 décembre, 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ci-après dénommé l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Par titre-repas/jour, la contribution de l'employeur s'élève à 4,71 EUR.

À partir du 1^{er} janvier 2016, l'intervention de l'employeur dans le titre-repas est augmentée de 1,40 euros ce qui portera sa contribution à € 6,11 par jour. Avec cette augmentation, la valeur faciale passe de € 5,80 à 7,20 € par jour.

La contribution de chaque employé s'élève à 1,09 EUR par jour.

§ 2. Pour les entreprises qui, au 31 décembre 2015, accordent des titres-repas dont l'intervention de l'employeur est plus élevée que celle reprise sous §1,1^{er} alinéa, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, *tenant* ~~augmente~~ de € 1,40 au 1^{er} janvier 2016, ne dépasse pas le maximum légal autorisé de € 6.91, le titre-repas sera augmenté de € 1,40 au 1^{er} janvier 2016.
- Les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, *tenant* compte de l'augmentation de 1,40 euro au 1er janvier 2016, dépasse le maximum légal autorisé de € 6.91, l'intervention de l'employeur sera augmentée au 1^{er} janvier 2016 jusqu'à concurrence du maximum légal autorisé respectivement 6.91 €. Le solde des 1,40€ qui dépasse le maximum légal autorisé de € 6.91, est accordé aux employés concernés sous forme d'une augmentation du salaire mensuel. Cette augmentation, qui correspond à la partie de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas qui dépasse le maximum légal, est multipliée par un facteur de 16,31. *effectif*

§ 3. Les titres-repas sont accordés mensuellement à l'employé conformément aux dispositions énoncées à l'article 19bis § 2, 2 ° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

§ 4. Les titres-repas électroniques sont délivrés au nom de l'employé. 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 limitée à un an à compter du moment où il est crédité sur le compte titres-repas.

§ 6. Si le système des titres-repas prend fin, le montant de l'intervention de l'employeur dans les titres-repas sera converti en une augmentation effective du salaire mensuel. Cette augmentation correspond à la partie de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas multipliée par un facteur de 16,31.

§ 7. Cet article remplace l'article 8 de la convention collective de travail du 20 janvier 2015 (n° 125908 / CO / 207) concernant certaines conditions de travail pour les employés de l'industrie transformatrice des matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

Le travail posté

Article 9

Les employés barémisables qui, pour leurs prestations dans un régime de travail en équipes successives, sont rémunérés par un salaire de base et une prime d'équipe séparée, reçoivent une prime d'équipe qui est au moins égale aux primes pour travail en équipes pour les ouvriers tel que défini à l'article 21 de la CCT du 20 janvier 2016 fixant certaines conditions pour les ouvriers de l'industrie transformatrice des matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

Congé d'ancienneté

Article 10

§1. 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:

- un premier jour d'ancienneté est accordé après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un deuxième jour d'ancienneté après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un troisième jour d'ancienneté après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un quatrième jour d'ancienneté après 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un cinquième jour d'ancienneté après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit, au total, un maximum de 5 jours de congé d'ancienneté par année civile.

À partir du 1^{er} janvier 2016 un sixième jour d'ancienneté est accordé à partir de 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit depuis 2016, un total maximum de 6 jours d'ancienneté par année civile.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2016, les employés qui passent d'un régime de travail à temps plein à un emploi de fin de carrière telle que défini à l'article 8 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, maintiennent le nombre des jours de congé d'ancienneté tel qu'ils l'ont promérité dans leur régime de travail temps plein.

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

Mobilité

Article 11 - Abonnement Social

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs, quel que soit le mode de transport utilisé, est accordée indépendamment de la distance du déplacement.

La contribution est liée au prix de la carte train de la SNCB de train et s'élève à 80% du prix de la carte train, comme indiqué dans le tableau de l'annexe.

La contribution sera ajustée le 1er février de chaque année aux nouveaux tarifs de la SNCB.

Pour la détermination du montant, un déplacement de moins de 1 kilomètre est assimilé à un déplacement égal à 1 kilomètre.

Article 12 – Indemnité- vélo

Pendant 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.

La paix sociale

Article 13

La paix sociale est garantie pour toute la durée de la présente convention collective de travail.

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

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