

Provinciaal Akkoord kunststofverwerkende nijverheid West-Vlaanderen 2019-2021 (PC 207)

CAO gesloten op 22 oktober 2019 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 (hierna "de werknemer(s)" genoemd), 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.

Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Geldigheidsduur

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2021 met uitzondering van artikel 6, derde streepje dat afloopt op 31/12/2020 en de artikelen 1 en 7.

De artikelen 1 en 7 worden afgesloten voor onbepaalde duur. Zij 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 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 2021. De poststempel geldt als bewijs.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20februari 2018 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer CO/ 145209).

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 bedrijfstoelag, 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 werknemers.

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 referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de aanwerving.
- Per 20 dagen effectieve prestatie gedurende deze referteperiode 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 juni 2017 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 bedrijfstoeslag – Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad

Artikel 5

§1. In overeenstemming met de nationale regeling, worden de wettelijke stelsels van SWT voorzien tot 30/6/2021. Van zodra wettelijk mogelijk worden deze wettelijke stelsels van SWT voorzien tot 31/12/2021.

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

Maatregelen inzake tijdskrediet/ vorming

Artikel 6 – Tijdskrediet

§1. In navolging van de CAO van 17/09/2019, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, betreffende het tijdskrediet en landingsbanen en de CAO van 26/09/2019 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van 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 halftijds 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. 137 van de Nationale Arbeidsraad de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft:
 - op 57 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. 137 van de Nationale Arbeidsraad.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit verlengd tot 30 juni 2021.

§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. 103ter van de Nationale Arbeidsraad wordt vastgelegd op 5% van het werknemersbestand 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 CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad 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 van de Nationale Arbeidsraad 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 van de Nationale Arbeidsraad 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 van de Nationale Arbeidsraad 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 werknemer 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 of vermindert heeft in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of 77bis, een bruto bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering toegekend van 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 bedrijfstoeslag voor de werknemers die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad en nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

Maaltijdcheques

Artikel 7

§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 werknemers per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend.

De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque wordt vanaf 1/11/2019 verhoogd met 0,30 EUR waardoor de werkgeversbijdrage 6,91 EUR per dag bedraagt. De faciale waarde wordt hierdoor van 7,70 EUR per dag verhoogd tot 8,00 EUR per dag.

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

§2. Voor de ondernemingen die op 1/11/2019 een hogere werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque als bepaald in §1, 1^e alinea toekennen aan hun werknemers gelden volgende bepalingen:

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,30 EUR op 1/11/2019, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 6,91 EUR) niet overschrijdt, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque op 1/11/2019 verhoogd met 0,30 EUR.
- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,30 EUR op 1/11/2019, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (=6,91 EUR) overschrijdt wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de onderneming op 1/11/2019 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de 0,30 EUR dat de wettelijk maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque doet overschrijden wordt aan de betrokken werknemers 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 maandwedge. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque vermenigvuldigd met een factor 16,31.

Koopkracht

Artikel 8

§1. De bruto basismaandwedge wordt verhoogd, op 1/11/2019, met € 32,9327 bruto.

§2. Weddeverhogingen die reeds in 2019 werden toegekend, worden beschouwd als voorafbetalingen en komen in mindering van de verhoging voorzien in §1.

§3. Weddeverhogingen die enkel steunen op de verplichting om het minimumbarema van de chemische nijverheid te eerbiedigen, komen niet in mindering van het in §1 vermelde bedrag.

§4. De weddeverhogingen zoals voorzien in het nationaal akkoord van 26 juni 2019 worden vervangen door de aanpassingen in koopkracht van huidig artikel 8.

§5. Er wordt een éénmalige bruto-premie met een waarde van 110 EUR toegekend aan voltijdse werknemers met de loonafrekening van januari 2020. Deze éénmalige bruto-premie wordt toegekend pro rata in dienst/uit dienst en pro rata temporis het arbeidsregime.

Ploegenarbeid

Artikel 9

De baremiseerbare werknemers 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. 20 van de CAO van 9 september 2019 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 arbeidsduurverkortung onder welke vorm ook, worden vanaf 1/1/2020 een aantal anciënniteitsdagen als volgt toegekend:

- een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 5 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 zesde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 36 jaar anciënniteit in de onderneming.

Een totaal maximum van 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 het aantal anciënniteitsverlofdagen, als bepaald in bovenstaand §1, gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

Art. 11. Leeftijdsverlof

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

Art. 12. 1/10e 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 ouderschapsverlof te bespreken op ondernemingsvlak.

Vorming

Artikel 13. 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 4 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

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.

Art. 14. Werkgroep vereenvoudiging

Er wordt een werkgroep opgericht ter vereenvoudiging van de sectorale CAO's i.v.m. de kunststofverwerkende nijverheid West- Vlaanderen voor arbeiders/bedienden. Er wordt een inventaris gemaakt tegen 30/6/2019.

Mobiliteit

Artikel 15 – 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 vanaf 1/02/2020 100% van de prijs van de treinkaart.

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 16 - 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.

Bestaanszekerheid

Artikel 17

§1. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 17/09/2019 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van gedeeltelijke werkloosheid van 11, 00 EUR per dag verhoogd tot 11, 50 EUR per dag economische werkloosheid en dit vanaf 1/11/2019

§2. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 17/09/2019 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid zal de aanvullende werkloosheidsvergoeding van §1 toegekend worden voor alle dagen economische werkloosheid en zullen alle dagen economische werkloosheid gelijkgesteld worden voor de berekening van de eindejaarspremie.

Werkbaar werk

Artikel 18

Voor de duur van deze CAO verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om artikel 11 van de nationale CAO 17/09/2019 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende werkbaar werk m.b.t. werkbaar werk te bespreken in de onderneming.

Sociale vrede

Artikel 19

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

Accord provincial 2019 — 2021 pour la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale (PC 207)

CCT conclue le 22 octobre 2019 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 (appelés ci-après le(s) « travailleur(s) ») 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.

Par « travailleurs », l'on entend les travailleurs et travailleuses.

Durée de validité

Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2019 et cessera ses effets le 31 mars 2021, à l'exception de l'article 6, §1, troisième tiret, qui cessera ses effets le 31/12/2020 et les articles 1 et 7.

Les articles 1 et 7 sont conclus pour une durée indéterminée. Ils peuvent être dénoncés par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour les 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 2021. La date du cachet de la poste fait foi.

La présente convention remplace la convention collective de travail du 20 février 2018 relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale (numéro d'enregistrement CO/145209).

Sécurité d'emploi

Article 3

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les entreprises mettront tout en oeuvre 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'occupation de travailleurs intérimaires, visé par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs auprès d'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 à partir de 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 accordée 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 juin 2017 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. Conformément à la réglementation nationale, les régimes légaux de RCC sont prévus jusqu'au 30/06/2021. Dès que légalement possible, ces régimes seront applicables jusqu'au 31/12/2021.

§2. Conformément aux articles 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n° 17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise en cas de reprise du travail. Les travailleurs avertiront 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 CCT du 17/09/2019 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière et à la CCT du 26/09/2019 conclue au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative au droit à des indemnités en cas d'un emploi de fin de carrière et pour la durée de la présente convention :

- les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps sont étendues, conformément à l'article 4, §4 de la CCT n° 103 du Conseil National du Travail 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 du Conseil National du Travail, à savoir :
 - 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1. a° à c°)
 - 36 mois pour le motif formation (article 4, §2).
- l'âge est abaissé à 50 ans, conformément à l'article 8, §3 de la CCT n° 103 du Conseil National du Travail, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103 du Conseil National du Travail, par dérogation à l'article 8, §1, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans,

- en application de la CCT n° 137 du Conseil national du Travail et pour ce qui concerne le droit aux allocations, l'âge est porté:
 - à 57 ans pour les travailleurs qui en application de l'article 8, §1 de la CCT 103 du Conseil National du Travail ont réduit leurs prestations à mi-temps;
 - à 55 ans pour les travailleurs qui en application de l'article 8, §1 de la CCT n° 103 du Conseil National du Travail ont réduit leurs prestations de 1/5

et qui:

- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2^o et 3^o de l'AR du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'AR du 30 décembre 2014;
- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 1^o de l'AR du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'AR 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 CCT qui se réfère explicitement à la CCT n° 137 du Conseil National du Travail.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

§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 n° 103ter du Conseil National du Travail, est fixé à 5% de l'effectif de travailleurs 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'un emploi de fin de carrière à partir de l'âge de 50 ans, comme défini dans la CCT n° 103 du Conseil national du Travail, est reconnu et ce, au-dessus du seuil défini au §2.

Les réductions de prestations 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 du Conseil National du Travail 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 1/5^e dans le cadre d'un emploi de fin de carrière comme précisé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil du Travail et plus spécifiquement son article 6 §1 est accordé dès l'âge de 51 ans, et ce en marge du seuil fixé au §2.

Les réductions de carrière de 1/5 en cours dans le cadre de la convention collective de travail 77bis du CNT accordée dès l'âge de 52 ans, ne sont non plus incluses dans le seuil tel que défini au §2.

§5. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, 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 ou a diminué ses prestations en vertu de la convention collective de travail 103 ou 77bis, il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité mensuelle brute de subsistance de 180 EUR.

Cette allocation de subsistance est payée en complément de l'allocation d'interruption jusqu'au moment d'atteindre l'âge légal de la retraite, à savoir 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 complémentaire à charge de l'employeur dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs 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° 103ter du CNT, est calculé sur la base de prestations à temps plein.

Titres-repas

Article 7

§1. À partir du 1er janvier 2012, il est accordé aux travailleurs, pour chaque jour effectivement presté, un titre-repas conformément aux dispositions contenues dans l'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.

À partir du 1/11/2019, l'intervention patronale dans le titre-repas est augmentée de 0,30 EUR, ce qui portera sa contribution à 6,91 EUR par jour. Avec cette augmentation, la valeur faciale passe de 7,70 EUR à 8,00 EUR par jour.

La contribution du travailleur s'élève à 1,09 EUR par jour.

§2. Pour les entreprises qui au 1/11/2019 accordent des titres-repas dont l'intervention patronale est plus élevée que celle reprise au §1, 1^{er} alinéa, les dispositions suivantes sont d'application:

- Les entreprises pour lesquelles l'intervention patronale dans le titre-repas augmentée de 0,30 EUR au 1/11/2019, ne dépasse pas le montant maximum légal autorisé (= 6,91 EUR), le titre-repas sera augmenté de 0,30 EUR au 1/11/2019.
- Les entreprises pour lesquelles l'intervention patronale dans le titre-repas, tenant compte de l'augmentation de 0,30 EUR au 1/11/2019, dépasse le maximum légal autorisé (= 6,91 EUR), l'intervention de l'employeur sera augmentée au 1/11/2019 jusqu'au maximum légal autorisé. Le solde de 0,30 EUR qui dépasse le maximum légal autorisé, est accordé aux employés concernés sous forme d'une augmentation du salaire mensuel effectif. Cette augmentation est égale à la partie de l'intervention patronale qui dépasse le maximum légal, multipliée par un facteur de 16,31.

§3. Les titres-repas sont accordés mensuellement à l'employé conformément aux dispositions légales énoncées à l'article 19bis, §2, 2^o de l'AR 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 12 mois à compter du moment où il est crédité sur le compte titres-repas.

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

Pouvoir d'achat

Article 8

§1. Le salaire mensuel brut est augmenté de 32,9327 EUR bruts au 1/11/2019.

§2. Les augmentations salariales déjà octroyées en 2019 sont considérées comme une avance et viennent en déduction de l'augmentation précitée au §1.

§3. Les augmentations salariales qui reposent seulement sur l'obligation de respecter le barème minimum de l'industrie chimique ne viennent pas en déduction du montant mentionné au §1.

§4. Les augmentations salariales définies dans l'accord national sectoriel du 26 juin 2019 sont remplacées par les adaptations du pouvoir d'achat du présent article 8.

§5. Avec le décompte salarial de janvier 2020, une prime brute unique est accordée aux employés occupés à temps plein. Cette prime brute unique est octroyée au prorata au service/hors service et au prorata du régime de travail.

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 20 de la CCT du 9 septembre 2019 fixant certaines conditions de travail 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 6 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
- un sixième jour d'ancienneté après 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit, au total, un maximum de 6 jours de congé d'ancienneté par année civile.

§2. A partir du 1/01/2020, les employés qui passent à un emploi de fin de carrière, à un crédit-temps ou à un congé thématique, maintiennent le nombre de jours de congé d'ancienneté tel que constitué dans le régime de travail antérieur.

La constitution ultérieure du nombre de jours de congé d'ancienneté, tel que défini au §1 susmentionné, se fera en tenant compte de la fraction d'occupation au moment de l'octroi des jours de congé d'ancienneté suivants.

Article 11 - Congé lié à l'âge

A partir du 1/01/2020, 1 jour de congé lié à l'âge est accordé aux employés occupés à temps plein à partir de l'âge de 59 ans. Les employés occupés à temps partiel ont droit à ce jour au prorata de leurs prestations de travail.

Article 12 - Congé parental sous forme d'une réduction de 1/10

Pour la durée de la présente CCT, les employeurs de l'industrie transformatrice des matières plastiques de la province de Flandre occidentale s'engagent à discuter au sein de leur entreprise les possibilités de prendre le congé parental sous forme d'une réduction de 1/10.

Formation

Article 13. 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 d'une moyenne de 5 jours de formation par équivalent à temps plein sur base annuelle sera concrétisé par un effort de formation de 4 jours en moyenne par équivalent à temps plein et par an, à réaliser par l'ensemble des entreprises concernées.

On s'efforcera dans la mesure du possible de répartir la formation professionnelle tant interne qu'externe sur les différentes catégories professionnelles, en prêtant une attention particulière aux personnes moins qualifiées.

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

Art. 14 - Groupe de travail simplification

Il sera mis en place un groupe de travail qui se penchera sur la simplification des CCT sectorielles pour les ouvriers et employés de l'industrie transformatrice des matières plastiques de la province de Flandre occidentale.

Mobilité

Article 15 - Abonnement social

L'intervention patronale 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.

Elle reste liée au prix de la carte train de la SNCB et s'élève à 100% du prix de cette carte à partir du 1/02/2020.

Elle sera adaptée au 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 16 - Indemnité-vélo

Il sera mis en place un groupe de travail qui examinera l'introduction éventuelle d'une indemnité-vélo.

Pendant la durée de cette convention collective de travail, la possibilité est prévue de se concerter sur une indemnité-vélo au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale.

Sécurité d'existence

Article 17

§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 pour les employés de l'industrie chimique le 17/09/2019, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage partiel est porté de 11 EUR à 11,50 EUR par jour de chômage économique, et ce à partir du 1/11/2019.

§2. 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 pour les employés de l'industrie chimique le 17/09/2019, l'indemnité de chômage complémentaire au §1 sera octroyé pour tous les jours de chômage économique et tous les jours de chômage économique seront assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année.