

Commission paritaire de l'industrie chimique*Convention collective de travail du 9 septembre 2005*

Fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale (Convention enregistrée le.....).

Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers 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 "ouvriers", l'on entend les ouvriers et les ouvrières.

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. La présente convention collective de travail est conclue en exécution du projet d'accord interprofessionnel 2005-2006 et de l'accord national 2005-2006 conclu le 22 mars 2005 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique.

Sécurité d'emploi

Art. 3. Pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, les employeurs mettront tout en oeuvre 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.

Exclusivement pendant la durée de la présente convention collective de travail, 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 ouvrier, dans la section touchée de l'entreprise concernée.

Si cette condition n'est pas remplie au moment d'un licenciement pour raisons économiques, le délai de préavis légal ou l'indemnité légale de rupture est doublé pour ce licenciement.

Avant de procéder à un licenciement pour raisons économiques, l'employeur se concertera avec les organisations syndicales.

Prépension convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail

Art. 4. Le régime de prépension existant, qui abaisse l'âge de 60 ans à 58 ans, prévu par la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail, est prorogé pour la durée de la présente convention collective de travail, et ce pour autant que les dispositions légales actuelles restent en vigueur.

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

Art. 5. En application de l'accord national conclu le 22 mars 2005 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique et de la convention collective de travail sectorielle du 27 juillet 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, et pour une période limitée du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006, le régime de prépension prévu par la convention collective de travail n°17 précitée est étendu aux ouvriers qui :

- ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2006;
- satisfont aux conditions prévues en la matière par la législation en vigueur.

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

Art. 6. En application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 27 juillet 2005 en Commission paritaire de l'industrie chimique, et après accord préalable expressément donné par l'employeur, la possibilité de recourir à la prépension à mi-temps est accordée aux ouvriers qui :

- ont atteint ou atteindront au plus tard le 31 décembre 2006 l'âge de 55 ans ou plus;
- satisfont aux dispositions légales applicables en la matière;
- arrivent à un accord avec leur employeur pour réduire leurs prestations à un mi-temps.

Les procédures et modalités sont celles qui sont définies par la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au Conseil national du travail.

Mesures concernant l'emploi, le crédit-temps, la formation

Art. 7. Crédit-temps

§1. Le droit au crédit-temps, prévu par la cct n° 77bis conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du Travail, relative à l'introduction, à partir du 1^{er} janvier 2002, d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, est, dans le prolongement de l'accord national du 22 mars 2005 conclu en Commission paritaire de l'industrie chimique, étendu à une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Au cours de la première année, l'exercice de ce droit doit, conformément à la cct n° 77bis précitée, porter sur une période minimale de 3 mois. Sauf si d'autres accords ont été conclus sur le plan de l'entreprise, le crédit-temps doit, de la 2^{ème} à la 5^{ème} année, satisfaire simultanément aux deux conditions suivantes :

- être pris par période d'un an
- les ouvriers qui souhaitent exercer ce droit au crédit-temps doivent avoir atteint au moins cinq ans d'ancienneté.

L'exercice de ce droit ne peut pas perturber l'organisation 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. 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 p.c. de l'effectif ouvrier de l'entreprise. L'exercice de ce droit ne peut pas perturber l'organisation du travail.

Art. 9. Pour la durée de la présente convention collective de travail, comme stipulé dans l'art. 15§ 1 de la CCT 77bis, les travailleurs de 54 ans et plus ne seront pas pris en compte dans le calcul du seuil.

Art. 10. Pour la durée de la présente convention collective de travail, le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, dans le cadre de la prépension conventionnelle pour les ouvriers qui bénéficient d'une diminution des prestations de travail à mi-

temps ou d'une réduction d'1/5e, conformément à la CCT 77bis précitée, est calculé sur base de prestations de travail à temps plein.

Formation

Art. 11. Pour la durée de la présente convention collective de travail, un effort de formation est consenti avec pour objectif 1,7 p.c. de la masse salariale pour l'ensemble des entreprises concernées. Tant pour la formation professionnelle interne que pour la formation professionnelle externe, l'objectif visé est la possibilité de prévoir cette formation pour toutes les catégories du personnel ouvrier, mais avec une attention particulière pour les moins qualifiés. Il est prévu, chaque année, de procéder avec le conseil d'entreprise, ou, à défaut, avec la délégation syndicale, à une évaluation et à une discussion du programme.

Congé d'ancienneté

Art. 12. A valoir sur toute réduction éventuelle future de la durée du travail, sous quelque forme que ce soit, il est accordé,

- pour 2005 : un premier jour d'ancienneté, octroyé à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

un deuxième jour d'ancienneté, octroyé à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

un troisième jour d'ancienneté, octroyé à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

un quatrième jour d'ancienneté, octroyé à partir de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

- pour 2006 : un jour d'ancienneté supplémentaire, octroyé à partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

(au total, maximum 5 jours d'ancienneté par année-calendrier).

Pouvoir d'achat

Art. 13 Salaires.

Les salaires de base effectivement payés (40 heures/semaine) seront augmentés de 0,0600 EUR l'heure à compter du 1^{er} juillet 2005 et de 0,0600 EUR l'heure à compter du 1^{er} juillet 2006.

Les salaires horaires minimaux existants, exprimés en régime de 40 heures par semaine, seront augmentés de 0,0600 EUR l'heure et deviennent, à compter du 1^{er} juillet 2005 :

- Achèvement et emballage : 10,1425 EUR l'heure

- Production :

a) à l'embauche : 10,7740 EUR l'heure

b) après trois mois (salaire de référence) : 11,1360 EUR l'heure

c) spécialisés : 11,3735 EUR l'heure

- Chefs d'équipes : 11,6660 EUR l'heure.

Les salaires horaires minimaux existants, exprimés en régime de 40 heures par semaine, seront augmentés de 0,0600 EUR l'heure à compter du 1^{er} juillet 2006.

Ces montants sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 7 mai 2003, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Les montants cités ci-dessus correspondent à l'indice pivot 115,24 en base 1996 = 100.

Art.14 Primes pour travail en équipes

Les montants des primes pour travail en équipes (exprimés en régime de 40 heures/semaine) sont portés à partir du 1^{er} juillet 2005, pour les équipes de jour à 6,90 % du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 22,10% du salaire de référence, tel que fixé à l'article 13 alinéa 2, ci-dessus.

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 7 mai 2003 relative aux primes d'équipes, conclue en commission paritaire de l'industrie chimique .

Les primes d'équipes s'établissent dès lors au 1^{er} juillet 2005 (40 heures/semaine) comme suit :

- équipes du matin et de l'après-midi : 0,7683 EUR l'heure;
- équipes de nuit : 2,4610 EUR l'heure.

Assurance hospitalisation : groupe de travail

Art. 15. Le groupe de travail qui a été constitué dans l'intention d'examiner l'éventuelle instauration d'une assurance hospitalisation, continuera ses activités, sans obligation de résultat.

L'instauration éventuelle d'une assurance hospitalisation fera partie intégrante des accords conclus dans le cadre du renouvellement, pour la période 2007-2008, de la convention collective de travail fixant certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale et sera imputée sur la marge de négociation alors en vigueur.

Travail intérimaire

Art. 16. Sans préjudice des dispositions légales en la matière, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, sera informée chaque mois sur l'emploi de tiers 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 dont l'activité est principalement manuelle.

L'information à fournir comporte les points suivants :

- le nombre d'intérimaires par section;
- la raison invoquée pour leur emploi;
- 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.

Conventions existantes et paix sociale

Art. 17. Toutes les dispositions des conventions antérieures qui n'étaient pas à effet unique et qui ne sont pas modifiées par la présente convention collective de travail, sont prorogées pour la durée de la présente convention collective de travail.

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

Durée de validité

Art. 18. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2007, à l'exception des articles 5 et 6 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et cessent leurs effets le 31 décembre 2006.

Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (arbeiders)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 2005

Vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (Overeenkomst geregistreerd op)

Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders 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.

Onder "arbeiders" wordt verstaan: arbeiders en arbeidsters.

Algemene bepaling

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet generlei afbreuk aan de algemene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het ontwerp interprofessioneel akkoord 2005-2006 en het nationaal akkoord 2005-2006 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid van 22 maart 2005.

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.

Uitsluitend tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen ontslagen wegens economische redenen eerst mogelijk zijn na het bereiken van een som van dagen gedeeltelijke werkloosheid naar rato van 15 dagen per arbeider in de getroffen afdeling van de betrokken onderneming.

Indien deze voorwaarde niet vervuld is op het ogenblik van een ontslag wegens economische redenen, wordt, bij dit ontslag, de wettelijke opzeggingstermijn of de wettelijke verbrekingsvergoeding verdubbeld.

Alvorens tot ontslag wegens economische redenen over te gaan, zal de werkgever hierover met de vakbondsorganisaties overleg plegen.

Brugpensioen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad

Art. 4. Het bestaand stelsel van brugpensioen, waarbij de leeftijd van 60 jaar, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de nationale arbeidsraad op 19 december 1974, verlaagd werd tot 58 jaar, wordt verlengd voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en dit voor zover de huidige wettelijke regelingen van kracht blijven.

De procedures en modaliteiten zijn deze die door voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorzien zijn.

Art. 5. In toepassing van het nationaal akkoord gesloten op 22 maart 2005 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 27 juli 2005 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2005 en 31 december 2006, wordt de brugpensioenregeling, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de arbeiders die:

- de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2006;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden.

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

Art.6. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 27 juli 2005 in de schoot van het Paritair Comité voor arbeiders van de scheikundige nijverheid en mits uitdrukkelijk voorafgaandelijk akkoord van de werkgever, wordt de mogelijkheid tot het opnemen van halftijds brugpensioen toegekend aan de arbeiders die:

- de leeftijd van 55 jaar of meer bereikt hebben of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2006;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke bepalingen;
- met hun werkgever een akkoord bereiken om hun arbeidsprestaties te halveren.

De procedures en modaliteiten zijn deze die door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, worden bepaald.

Maatregelen inzake tewerkstelling, tijdskrediet, vorming

Tijdskrediet

Art. 7. §1. Het recht op tijdskrediet, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis gesloten op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering, vanaf 1 januari 2002, van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt, in navolging van het nationaal akkoord van 22 maart 2005 gesloten in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid, uitgebreid tot een duur van maximum 5 jaar over de gehele loopbaan.

Tijdens het eerste jaar dient de uitoefening van dit recht op tijdskrediet, overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, te gebeuren per minimumperiode van 3 maanden. Behoudens andere afspraken op het vlak van de onderneming dienen, van het tweede tot en met het vijfde jaar, de volgende cumulatieve voorwaarden nageleefd te worden:

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

De uitoefening van dit recht mag de organisatie van het werk niet verstoren.

§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. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op halftijdse arbeid met verhoudingsgewijs behoud van inkomen toegekend naar rato van maximum 3 pct. van het arbeidersbestand. De uitoefening van dit recht mag de organisatie van het werk niet verstoren.

Art. 9. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor de berekening van de drempel, zoals bedoeld in art. 15 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, geen rekening gehouden met de arbeiders van 54 jaar en ouder.

Art. 10. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het referteloon voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever in het kader van conventioneel brugpensioen voor de arbeiders die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

Vorming

Art. 11. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een inspanning voor vorming gedaan met als streefdoel 1,7 pct. van de loonmassa voor het geheel van de betrokken ondernemingen. Er wordt zowel voor de interne als voor de externe beroepsopleiding gestreefd naar de mogelijkheid om dit voor alle categorieën van het arbeiderspersoneel 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.

Anciënniteitsverlof

Art. 12. Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkorting onder welke vorm ook, wordt

- voor 2005 een eerste anciënniteitsdag toegekend vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming, een tweede anciënniteitsdag toegekend vanaf 15 jaar anciënniteit in de onderneming, een derde anciënniteitsdag toegekend vanaf 20 jaar anciënniteit in de onderneming, een vierde anciënniteitsdag toegekend vanaf 25 jaar anciënniteit in de onderneming
- en wordt vanaf 2006 één bijkomende anciënniteitsdag toegekend vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming
(totaal maximum 5 anciënniteitsdagen per kalenderjaar).

Koopkracht

Art. 13. Lonen.

De werkelijk betaalde basisuurlonen, (40-urenweek) worden verhoogd met 0,0600 EUR per uur vanaf 1 juli 2005 en met 0,0600 EUR per uur vanaf 1 juli 2006.

De bestaande minimumuurlonen uitgedrukt in het 40-urenstelsel, worden met 0,0600 EUR per uur verhoogd en worden vanaf 1 juli 2005:

- Afwerking en verpakking: 10,1425 EUR per uur
- Productie
 - a) bij de aanwerving: 10,7740 EUR per uur
 - b) na drie maand (referentieloon): 11,1360 EUR per uur
 - c) gespecialiseerden: 11,3735 EUR per uur
- Ploegbazen: 11,6660 EUR per uur

De bestaande minimumuurlonen uitgedrukt in het 40-urenstelsel, worden met 0,0600 EUR per uur verhoogd vanaf 1 juli 2006.

Deze bedragen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijsen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling der lonen aan het indexcijfer der consumptieprijsen.

Bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 115,24 op basis van 1996 = 100.

Art. 14. Premies voor ploegwerk

De bedragen van de premies voor ploegwerk (uitgedrukt in het 40-urenstelsel) worden verhoogd vanaf 1 juli 2005, voor de dagploegen tot 6,90 pct. van het referentieloon en voor de nachtploegen tot 22,10 % van het referentieloon, zoals bepaald in artikel 13, tweede lid, hierboven.

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 7 mei 2003 betreffende de ploegenpremies, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Hierdoor worden de ploegvergoedingen vanaf 1 juli 2005 (uitgedrukt in het 40-urenstelsel):

- morgen- en namiddagploeg: 0,7683 EUR per uur;
- nachtploeg: 2,4610 EUR per uur

Werkgroep hospitalisatieverzekering

Art. 15. De werkgroep die werd opgericht met als doelstelling het onderzoek naar een mogelijke invoering van een hospitalisatieverzekering zal, zonder resultaatsverbintenis, zijn werkzaamheden verder zetten.

Een eventuele invoering van een hospitalisatieverzekering zal een onderdeel vormen van de besprekingen in het kader van de hernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid

van de provincie West-Vlaanderen voor de periode 2007-2008 en zal op de dan geldende onderhandelingsmarge aangerekend worden.

Uitzendarbeid

Art. 16. 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, 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.

Bestaande overeenkomsten en sociale vrede

Art. 17. Alle bepalingen van vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet eenmalig zijn of die door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet gewijzigd of afgeschaft worden, blijven voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd.

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

Geldigheidsduur

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2007, met uitzondering van de artikelen 5 en 6 die in werking treden op 1 januari 2005 en ophouden van kracht te zijn op 31 december 2006.