

Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (arbeiders)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011

Vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

Toepassingsgebied

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

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 Nationaal Akkoord 2011-2012 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid van 4 mei 2011.

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 pas 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

Art. 4. Het bestaande 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 tot 30 juni 2013 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 2011-2012 gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair Comité voor arbeiders van de scheikundige nijverheid en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair Comité voor arbeiders van de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012, 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 2012;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden; bijgevolg zullen de betrokken arbeiders een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad (=nachtprestaties).

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

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2013 tot 30 juni 2013

Art. 6. In toepassing van het Nationaal Akkoord 2011-2012, gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair comité, en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid wordt, voor de periode beperkt tussen 1 april 2011 en 31 december 2012, en mits uitdrukkelijk voorafgaandelijk akkoord van de werkgever, 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 2012;
- 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.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2013 tot 30 juni 2013

Art. 7. In toepassing van het Nationaal Akkoord 2011-2012 gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 april 2011 en 31 december 2012, wordt de brugpensioenregeling, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de arbeiders die:

- 1° de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2012;
- 2° die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- 3° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden

De procedures en modaliteiten zijn deze die door de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en door de artikelen 45 tot en met 47 van de Wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord voorzien zijn.

Er is een recht op brugpensioen vanaf 56 jaar met 40 effectieve loopbaan na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2013 tot 30 juni 2013.

Art. 8. In overeenstemming met artikel 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17 voorzien de werkgevers de doorbetaling van de aanvullende vergoeding brugpensioen in geval van werkhervatting. De werknemers zullen hun (ex)werkgevers ook verwittigen van het feit dat ze het werk hervat hebben.

Art. 9. Bij de overgang van 1/5 tijdskrediet of halftijds tijdskrediet naar voltijds brugpensioen zal de aanvullende vergoeding voltijds brugpensioen ten laste van de werkgever berekend worden op basis van een voltijds loon.

Maatregelen inzake tewerkstelling, tijdskrediet, vorming

Art. 10. Tijdskrediet:

§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 4 mei 2011 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 vijf jaar 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. 11. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op halftijdse arbeid met verhoudingsgewijs behoud van inkomen toegekend naar rato van maximum 3 % van het arbeidersbestand. De uitoefening van dit recht mag de organisatie van het werk niet verstoren.

Art. 12. 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 52 jaar en ouder.

Vorming

Art. 13.

§1. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een inspanning voor vorming gedaan met als streefdoel 2,0 pct. van de loonmassa voor het geheel van de betrokken ondernemingen.

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.

§2. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er een paritaire werkgroep opgericht die de haalbaarheid van projecten onderzoekt met betrekking tot de instroom van nieuwe werknemers en de doorstroming van bestaande werknemers binnen de ondernemingen. Deze projecten dienen vraaggericht te zijn en moeten beantwoorden aan concrete behoeften van de ondernemingen. Dit alles zal gebeuren in samenwerking met WVOK vzw (Werk Vorming Onderwijs Kunststoftechnologie vzw) en de sectorconsulenten die, via het sectorconvenant afgesloten met de Vlaamse regering, specifiek werden aangesteld voor de kunststofverwerkende nijverheid.

Anciënniteitsverlof

Art. 14. 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 14 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een derde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 20 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een vierde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 25 jaar anciënniteit in de onderneming
- een vijfde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming

(totaal maximum 5 anciënniteitsdagen per kalenderjaar).

Vanaf 1 januari 2012 wordt bovenstaande schema als volgt vervangen:

- 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

(totaal maximum 5 anciënniteitsdagen per kalenderjaar).

Koopkracht

Art. 15. Lonen.

§1. De werkelijk betaalde basisuurlonen worden verhoogd met 0,3% vanaf 1 januari 2012.

De bestaande minimumuurlonen uitgedrukt in het 40-urenstelsel, worden vanaf 1 januari 2012 eveneens met 0,3% verhoogd. Deze minimumuurlonen, uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1 april 2011 (spilindexcijfer:114,08)

- afwerking en verpakking: 11,7360 EUR/bruto per uur
- productie:
 - a) bij aanwerving: 12,4455 EUR/bruto per uur
 - b) na drie maanden (=referentieloon): 12,8540 EUR/bruto per uur
 - c) gespecialiseerden: 13,1215 EUR/bruto per uur
- ploegbazen: 13,4510 EUR/bruto per uur

§2. De afronding zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 8 februari 2006 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen (KB 5 augustus 2006; BS 20.09.2006)

§3. Deze bedragen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling der lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Art. 16. Premies voor ploegwerk

De premie voor ploegwerk (uitgedrukt in het 40-urenstelsel) bedraagt, voor de voor- en namiddagploeg 7,10 % en voor de nachtploeg 22,30 % van het referentieloon, zoals bepaald in artikel 15 §1, 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 27 juni 2007 betreffende de ploegenpremies, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De premies voor ploegwerk, uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1 april 2011 (spilindexcijfer: 114,08)

- morgen- en namiddagploeg: 0,9126 EUR/bruto per uur
- nachtploeg: 2,8664 EUR/bruto per uur

Bestaanszekerheid

Art. 17.

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voorzien in volgende afwijkingen op de sectorale regeling met betrekking tot de aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid:

- in afwijking van art.10, 2^e alinea van het Nationaal Akkoord 2011-2012 voor arbeiders gesloten op 4 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt de aanvullende werkloosheidsuitkering per dag gedeeltelijke werkloosheid (zijnde 9 EUR tot 30 april 2011 en 9,5 EUR vanaf 1 mei 2011), toegekend voor alle dagen gedeeltelijke werkloosheid tijdens de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
- in afwijking van art.8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2011 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, worden alle dagen gedeeltelijke werkloosheid gelijkgesteld met werkelijke arbeid voor de opbouw van de eindejaarspremie.

De toepassing van deze afwijkingen zal tegen het einde van de duurtijd van deze CAO geëvalueerd worden.

Uitzendarbeid

Art. 18.

§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, welke in hoofdzaak handarbeid verrichten.

De te verstrekken informatie betreft volgende punten:

- het aantal uitzendkrachten per afdeling;
- de reden van tewerkstelling;
- de opdeling van het aantal uitzendkrachten in de onderneming volgens ononderbroken tewerkstellingsduur in de onderneming volgens het volgende schema: minder dan drie maanden, tussen drie en zes maanden, tussen zes en twaalf maanden, tussen twaalf en achttien maanden, en vanaf achttien maanden en meer.

§2. In geval een uitzendkracht wordt aangeworven, 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 van 31 mei 2011 betreffende de eindejaarspremie. Voor de toekenning van dit laatste voordeel wordt de opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht niet overgenomen bij aanwerving.

Mobiliteit

Art. 19. Voor wat betreft het gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer blijft de tussenkomst van de werkgever gekoppeld aan de vroegere tabel (vastgesteld in uitvoering van de Wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden) op basis van het gemiddelde van 65% en aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven.

Art.20. 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.

Bestaande overeenkomsten en sociale vrede

Art. 21. Alle bepalingen van vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet eenmalig zijn of die door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet gewijzigd of afgeschaft worden, worden voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd.

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

Geldigheidsduur

Art. 22. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2013, met uitzondering van artikelen 4, 5, 6 en 7.

Accord Provincial pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale 2011-2013 pour ouvriers (CP 116)

CCT conclue le 29 juin 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale.

Champ d'application

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières 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.

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 de l'Accord National 2011-2012 conclu le 4 mai 2011 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 œuvre pour éviter des licenciements pour raisons économiques. Les problèmes éventuels à ce sujet seront réglés, en premier lieu et dans la mesure du possible, par l'instauration d'un régime de chômage partiel.

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

Art. 4. Le régime de prépension existant, qui abaisse à 58 ans l'âge de 60 ans, prévu par la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du travail, est prorogé jusqu'au 30 juin 2013, 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 4 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et de la convention collective de travail sectorielle du 4 mai 2011, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, et pour une période limitée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, 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 2012;

- satisfont aux conditions prévues en la matière par la législation en vigueur; en conséquence, les ouvriers concernés devront pouvoir justifier 33 ans de carrière professionnelle comme salarié et avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 (=prestations de nuit).

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

Pour autant que la législation le permette, le présent article sera ensuite prorogé pour la période du 1er janvier 2013 au 30 juin 2013.

Art. 6. En application de l'Accord National conclu le 4 mai 2011 en Commission Paritaire et de la convention collective de travail sectorielle conclue le 4 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, et pour une période limitée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, 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 2012 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.

Pour autant que la législation le permette, le présent article sera ensuite prorogé pour la période du 1er janvier 2013 au 30 juin 2013.

Art. 7. En application de l'Accord National conclu le 4 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique et de la convention collective de travail sectorielle conclue le 4 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, et pour une période limitée du 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012, le régime de prépension prévu par la convention collective de travail n°17 précitée est étendu aux ouvriers qui :

- 1° ont atteint ou atteindront l'âge de 56 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2012 ;
- 2° peuvent faire valoir une carrière professionnelle d'au moins 40 ans comme salarié au moment de la fin de leur contrat de travail ;
- 3° satisfont aux dispositions légales applicables en la matière

Les procédures et modalités sont celles définies par la CCT n°17 précitée conclues au Conseil national du travail et par les articles 45 à 47 de la Loi modifiant la Loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Il existe un droit à la prépension à partir de 56 ans pour une carrière effective de 40 ans et une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise.

Pour autant que la législation le permette, le présent article sera ensuite prorogé pour la période du 1er janvier 2013 au 30 juin 2013.

Art. 8. Conformément à l'article 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n°17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension en cas de reprise du travail. Les travailleurs avertiront également leurs (ex-) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.

0

Art. 9. En cas de passage d'un crédit-temps 1/5^e ou d'un crédit-temps à mi-temps vers la prépension, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur la base d'un salaire à temps plein.

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

Art. 10. 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 4 mai 2011 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^e à la 5^e année, satisfaire simultanément aux deux conditions suivantes :

- le crédit-temps doit 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. 11. Pour la durée de la présente convention collective de travail, le droit au travail à mi-temps, avec maintien proportionnel du revenu, est accordé à maximum 3 % de l'effectif ouvrier de l'entreprise. L'exercice de ce droit ne peut pas perturber l'organisation du travail.

Art. 12. Pour la durée de la présente convention collective de travail, comme stipulé à l'art.15 § 1^{er} de la CCT n°77bis, les ouvriers de 52 ans et plus ne seront pas pris en compte dans le calcul du seuil.

Formation

Art. 13.

§ 1. Pour la durée de la présente convention collective de travail, un effort de formation est consenti avec pour objectif 2,0 % 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 de veiller à la répartition entre les différentes catégories professionnelles, 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, on fera, à ce moment, également rapport de la répartition des efforts de formation entre les différentes catégories professionnelles.

§ 2. Pour la durée de la présente convention collective de travail, un groupe de travail paritaire sera constitué qui examinera la faisabilité de projets relatifs à l'introduction de nouveaux travailleurs et au passage de travailleurs existants au sein des entreprises. Ces projets se feront à la demande des entreprises et doivent correspondre à des besoins concrets de celles-ci. Ceci sera mis en œuvre en collaboration avec WVOK vzw (Werk Vorming Onderwijs Kunststoftechnologie vzw) et les autres consultants sectoriels qui ont été

désignés pour l'industrie transformatrice de matières plastiques, via le conventionnement sectoriel qui a été conclu avec le Gouvernement flamand.

Congé d'ancienneté

Art. 14. En tant qu'avance sur une réduction éventuelle du temps de travail sous quelque forme que ce soit, les jours de congé d'ancienneté sont accordés comme suit :

- un premier jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un deuxième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un troisième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un quatrième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un cinquième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

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

A partir du 1^{er} janvier 2012, le schéma ci-dessus est remplacé comme suit :

- un premier jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un deuxième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un troisième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un quatrième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un cinquième jour d'ancienneté sera octroyé à partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

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

Pouvoir d'achat

Art. 15. Salaires.

Les salaires de base effectivement payés seront augmentés de 0,3 % à partir du 1^{er} janvier 2012.

Les salaires horaires minimaux existants, exprimés en régime de 40 heures par semaine, seront également augmentés de 0,3 %. Ces salaires horaires minimaux, exprimés en régime de 40 heures par semaine, deviennent, à compter du 1^{er} avril 2011 (indice pivot : 114,08) :

- *Achèvement et emballage* : 11,7360 EUR/brut par heure

- *Production*

a) *à l'embauche* : 12,4455 EUR/brut par heure

b) *après trois mois (salaire de référence)* : 12,8540 EUR/brut par heure

c) *spécialisés* : 13,1215 EUR/brut par heure

- *Chefs d'équipes* : 13,4510 EUR/brut par heure

§ 2. L'arrondi sera calculé conformément à l'article 7 de la CCT du 8 février 2006, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (AR 5 août 2006 ; MB 20/09/2006).

§ 3. Ces montants sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 8 février 2006, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 16. Primes pour travail en équipes

Les montants des primes pour travail en équipes (exprimés en régime de 40 heures/semaine) s'élèvent, pour les équipes de jour à 7,10 % du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 22,30% du salaire de référence, tel que fixé à l'article 15 § 1^{er} 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 27 juin 2007 relative aux primes d'équipes, conclue en Commission paritaire de l'industrie chimique.

Les primes d'équipes s'établissent des lors au 1^{er} avril 2011 (40 heures/semaine) comme suit (indice pivot : 114,08) :

- équipes du matin et de l'après-midi : 0,9126 EUR/brut par heure ;
- équipes de nuit : 2,8664 EUR/brut par heure

Sécurité d'existence

Art. 17.

En ce qui concerne les indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage partiel, et uniquement pour l'année civile 2009, les dérogations suivantes sont exceptionnellement prévues :

- par dérogation à l'art. 10, 2^e alinéa de l'Accord National 2011-2012 pour ouvriers conclu le 4 mai 2011 au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, l'indemnité complémentaire de chômage par jour de chômage partiel (c.-à-d. le montant de 9 EUR jusqu'au 30 avril 2011 et de 9,5 EUR à partir du 1^{er} mai 2011) est accordé pour tous les jours de chômage partiel pendant la durée de la présente convention collective de travail,
- par dérogation à l'art.8 de la CCT du 31 mai 2011 relative à la prime de fin d'année, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique, tous les jours de chômage partiel sont assimilés à du travail effectif pour la constitution de la prime de fin d'année.

L'application de ces dérogations aux CCT sectorielles précitées sera évaluée à la fin de la durée de cette CCT.

Travail intérimaire

Art. 18. Sans préjudice des dispositions légales en la matière, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, sera informé chaque mois sur l'emploi d'intérimaires 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.

§ 2. Si un intérimaire est engagé, et ceci à partir du 1^{er} juillet 2011, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur, l'ancienneté établie en tant qu'intérimaire est reprise chez l'utilisateur selon les conditions et modalités suivantes :

- l'intérimaire doit fournir au moins 120 jours de prestations auprès du même utilisateur pendant une période de référence de 12 mois préalable à l'engagement,
- par 20 jours de prestation effective pendant cette période de référence, 1 mois d'ancienneté est attribué auprès de l'employeur concerné.

Cette ancienneté reprise et établie vaut pour tous les avantages auprès de l'employeur concerné, à l'exception de l'octroi de la prime de fin d'année, comme défini dans la convention collective du 31 mai 2011 relative à la prime de fin d'année. En ce qui concerne ce dernier avantage, l'ancienneté établie en tant qu'intérimaire n'est pas reprise lors de l'engagement.

Mobilité

Art. 19. En ce qui concerne l'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, l'intervention de l'employeur reste liée à la grille antérieure (fixée en exécution de la Loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de 65% en moyenne et adaptée annuellement au 1^{er} février aux nouveaux tarifs.

Art.20. Pour la durée de cette convention collective de travail, la possibilité est prévue de se concerter au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale concernant une indemnité vélo.

Conventions existantes et paix sociale

Art. 21. Toutes les dispositions des conventions collectives de travail antérieures qui n'étaient pas à effet unique et qui ne sont pas modifiées ou supprimées 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. 22. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2013, à l'exception des articles 4, 5, 6 et 7.