

# Provinciaal Akkoord kunststofverwerkende nijverheid West-Vlaanderen 2021-2023 (PC 207)

CAO gesloten op 21 december 2021 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

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.

Omwille van de afwijkende geldigheidsduur van de artikelen 5 en 6, §1, derde streepje en van artikel 7 wordt ook dit artikel voor onbepaalde duur afgesloten.

## Geldigheidsduur

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2023 met uitzondering van artikel 5 en artikel 6, §1, derde streepje die aflopen op 30/06/2023 en artikels 4 en 7.

De artikelen 1 en 7 worden per 1 april 2021 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 22 oktober 2019 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer CO/155880).

## Werkzekerheid

### Artikel 3

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de ondernemingen alles in het werk stellen om ontslagen wegens economische redenen te vermijden.

Indien de onderneming toch genoodzaakt is over te gaan tot ontslagen om economische redenen zal informatie verstrekt worden aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis ervan aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis ervan aan het comité preventie en bescherming.

De onderneming die genoodzaakt is over te gaan tot ontslagen wegens economische redenen zal maatregelen onderzoeken die de nadelen van deze ontslagen kunnen milderden zoals onder meer het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, tijdskrediet, werkverdeling, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

## Uitzendarbeid

### Artikel 4

§1. Onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake, wordt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging maandelijks ingelicht over de tewerkstelling van uitzendkrachten, beoogd door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, in functies voor baremiseerbare 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 30/6/2023. Van zodra wettelijk mogelijk worden deze wettelijke stelsels van SWT verlengd.

§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 2/12/2021, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, betreffende het tijdskrediet en landingsbanen en de CAO van 2/12/2021 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 halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid tot:
  - 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c°)
  - 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §2).
- wordt, overeenkomstig artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, in afwijking van artikel 8, §1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week

en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

- wordt, in toepassing van de CAO nr. 156 en 157 van de Nationale Arbeidsraad de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft:
  - op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
  - op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde;

en die:

- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014;
- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een CAO heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de CAO nr. 156 en 157 van de Nationale Arbeidsraad.

*↳ lid 1,*

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit verlengd <sup>actieve</sup>

§2. De drempel voor de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 <sup>de</sup> 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<sup>de</sup>-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<sup>de</sup> loopbaanverminderingen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis 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 verminderd heeft in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of 77bis, een bruto bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering toegekend van € 180 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<sup>de</sup> 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 gepresteerd dag, een maaltijdcheque toegekend.

De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt vanaf 1/11/2019 € 6,91 per dag. De faciale waarde bedraagt hierdoor € 8,00 per dag.

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

§2. De maaltijdcheques worden maandelijks toegekend aan de werknemer, overeenkomstig de wettelijke bepalingen vastgelegd in bovenstaand artikel 19bis, §2, 2° van het KB van 28 november 1969.

§3. 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.

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

§5. 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 1/01/2022, met € 38,1326 bruto.

§2. Weddeverhogingen die reeds in 2021 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 16 november 2021 worden vervangen door de aanpassingen in koopkracht van huidig artikel 8,§1.

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

- Pro rata arbeidsregime in de referteperiode = het jaar 2021;
- In dienst zijn op 01/11/2021;
- Pro rata effectieve prestaties in de referteperiode 2021 en gelijkstellingen volgens de sectorale CAO eindejaarspremie (CAO van 20 juni 2017 betreffende de eindejaarspremie, registratienummer 141367/CO/207).

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

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

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

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

De coronapremie kan geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

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

## **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. 18 van de CAO van 21/12/2021 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van de kunststofverwerkende nijverheid in de provincie West-Vlaanderen.

## **Anciënniteitverlof**

### **Artikel 10**

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

- een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 5 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een tweede anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een derde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een vierde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 24 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een vijfde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een zesde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 36 jaar anciënniteit in de onderneming.

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

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

### **Art. 11. Leeftijdsverlof**

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

### **Art. 12. 1/10<sup>de</sup> 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<sup>de</sup> 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 5 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

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

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

Er wordt zowel voor de interne als voor de externe beroepsopleiding gestreefd naar een spreiding van de vormingsinspanningen over de verschillende beroepscategorieën, met een bijzondere aandacht voor de kort geschoolden. Jaarlijks wordt voorzien in een evaluatie en bespreking van het programma in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, waarbij tevens de spreiding van de vormingsinspanningen over de verschillende beroepscategorieën gerapporteerd zal worden.

### **Mobiliteit**

#### **Artikel 14 – 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 maandelijkse treinkaart van de NMBS en bedraagt vanaf 1/02/2020 100% van de prijs van de maandelijkse treinkaart en vanaf 1/02/2022 zal de weekbasis als referentie gelden.

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

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

#### **Artikel 15 - 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 in geval van gedeeltelijke werkloosheid**

### **Artikel 16**

§1. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 23/11/2021 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, 50 per dag verhoogd tot € 12,00 per dag gedeeltelijke werkloosheid en dit vanaf <sup>de</sup> maand volgend op de maand van ondertekening van deze CAO.

§2. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 23/11/2021 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid zal de aanvullende werkloosheidsvergoeding van §1 toegekend worden voor alle dagen gedeeltelijke werkloosheid en zullen alle dagen gedeeltelijke werkloosheid gelijkgesteld worden voor de berekening van de eindejaarspremie.

## **Bestaanszekerheid in geval van ziekte en arbeidsongeval**

### **Artikel 17**

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte of arbeidsongeval wordt een aanvullende vergoeding bestaanszekerheid, ten laste van de werkgever toegekend.

Deze bestaanszekerheidsvergoeding is slechts verschuldigd na het einde van de ononderbroken periode van 30 dagen gewaarborgd loon en wordt toegekend voor een periode van maximum 6 maanden per kalenderjaar.

Vanaf de maand volgend op de maand van ondertekening van deze CAO bedraagt het bedrag van deze bijkomende bestaanszekerheidsvergoeding € 1,75 per dag.

Voor deeltijdse werknemers gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.

## **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 het toepassingsgebied artikel 12 van de nationale CAO van 24/12/2021 m.b.t. werkbaar werk, uit te breiden tot de wisselende 3-ploeg arbeidsregimes.

## **Sociale vrede**

### **Artikel 19**

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

TRADUCTION

# Accord provincial 2021-2023 pour la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale (PC 207)

CCT conclue le 21 décembre 2021 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

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.

Vu la durée de validité des articles 5, 6, §1, troisième tiret et de l'article 7, le présent article est également conclu pour une durée indéterminée.

## Durée de validité

### Article 2

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021 et cessera ses effets le 31 mars 2023, à l'exception des articles 5 et 6, §1, troisième tiret, qui cesseront leurs effets le 30/06/2023 et les articles 1 et 7.

Les articles 1 et 7 sont conclus dès le 1 avril 2021 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.

*à la poste*

La présente convention remplace la convention collective de travail du 22 octobre 2019 relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale (numéro d'enregistrement CO/155880).

## Sécurité d'emploi

### Article 3

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

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

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

## Travail intérimaire

### Article 4

§1. Sans préjudice des dispositions légales applicables, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, sera informé mensuellement sur l'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 1<sup>er</sup> 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 30/06/2023. Dès que légalement possible, ces régimes seront prolongés.

§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 2 /12/2021 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 2 /12/2021 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° 156 et 157 du Conseil national du Travail et pour ce qui concerne le droit aux allocations, l'âge est porté:
  - 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 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° et 3° 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° 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° 156 et 157 du Conseil National du Travail.

*à l'alinéa 1er*

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé.

§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<sup>e</sup> dans le cadre d'un emploi de fin de carrière comme précisé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil<sup>\*</sup> du Travail et ; *à l'article 6, §1 est ci-dessus*  
accordé dès l'âge de 51 ans, et ce en marge du seuil fixé au §2.

*\* Nationale*

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<sup>\*</sup> 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 Sécurité de € 180.

*\* d'un emploi de*

*d'existence*

Cette indemnité de sécurité d'existence 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° 103 du CNT, est calculé sur la base de prestations à temps plein.

## Titres-repas

### Article 7

§1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, il est accordé aux travailleurs, pour chaque jour effectivement presté, un titre-repas conformément aux dispositions contenues dans article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en application de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ci-après dénommé l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

À partir du 1/11/2019, l'intervention patronale dans le titre-repas s'élève à € 6,91 par jour. Avec cette intervention, la valeur faciale s'élève à € 8,00 par jour.

La contribution du travailleur <sup>dans le titre-repas</sup> s'élève à € 1,09 par jour.

§2. Les titres-repas sont accordés mensuellement à l'employé conformément aux dispositions légales énoncées à l'article 19bis, §2, 2<sup>o</sup> de l'AR du 28 novembre 1969.

§3. 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.

§4. 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.

§5. 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 de base est augmenté de € 38,432€ bruts au 1/01/2022.

§2. Les augmentations salariales déjà octroyées en 2021 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 16 novembre 2021 sont remplacées par les adaptations du pouvoir d'achat du présent article 8, §1.

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

- Au prorata du régime de travail pendant la période de référence = l'année 2021 ;
- Être en service le 1er novembre 2021 ;
- Au prorata des prestations effectives et des assimilations selon la CCT sectorielle du 20 juin 2017 relative à la prime de fin d'année (n° 141367/CO/2017) pendant la période de référence ;

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

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

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

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

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

## **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 18 de la CCT du 21 décembre 2021 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 à partir du 1/01/2022 :

- un premier jour d'ancienneté est accordé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un deuxième jour d'ancienneté<sup>+</sup> après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un troisième jour d'ancienneté<sup>+</sup> après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un quatrième jour d'ancienneté<sup>+</sup> après 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un cinquième jour d'ancienneté<sup>+</sup> après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un sixième jour d'ancienneté<sup>+</sup> après 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

est accordé

§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 poursuite de l'avancement du nombre de jour d'ancienneté, se fera en tenant compte du régime de travail existant avant le passage à un emploi de fin de carrière, au crédit temps ou à un congé thématique.

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

### **Article 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<sup>ième</sup>**

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<sup>ième</sup>.

## **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 5 jours en moyenne par équivalent à temps plein et par an, à réaliser par l'ensemble des entreprises concernées.

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

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

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.

## **Mobilité**

### **Article 14 - 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 mensuel de la SNCB et s'élève à 100% du prix de cette carte à partir du 1/02/2020 et à partir du 1/02/2022 la base hebdomadaire servira de référence.

Elle sera adaptée au 1<sup>er</sup> 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 15 - 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 en cas de chômage temporaire**

### **Article 16**

§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 23/11/2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage partiel est porté de € 11<sup>50</sup> à € 12 par jour de chômage économique, et ce à partir du mois qui suit le mois de signature de la présente CCT.

§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 23/11/2021, 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.

### **Article 17 Sécurité d'existence en cas suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de travail**

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de travail, une indemnité complémentaire de sécurité d'existence, à charge de l'employeur, est octroyée.

Cette indemnité de sécurité d'existence n'est due qu'après la fin d'une période ininterrompue de 30 jours de salaire garanti et est octroyée pour une période maximum de 6 mois par année calendrier.

A partir du mois qui suit le mois de signature de la présente CCT, cette indemnité s'élève à € 1,75 par jour.

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

### **Travail faisable**

#### **Art. 18.**

Pour la durée de la présente CCT, les employeurs de la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale s'engagent à étendre le champs d'application de l'article 12 de la CCT nationale du ~~21/12~~/2021 relative au travail faisable, aux régimes de travail des trois équipes tournantes.

### **Paix sociale**

**Art. 19.** La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

Bijlage / Annexe

Minimum ervaringsmaandlonen vanaf 1 januari 2022 geldig tussen de spilindexcijfers 110,66 en 112,87 (basis 2013=100) voor de bedienden in de kunststofverwerkende nijverheid in West-Vlaanderen.

Salaires mensuels minimaux liés à l'expérience applicables à partir du 1er janvier 2022 payables entre les indices pivots 110,66 et 112,87 (base 2013=100) aux employés de l'industrie transformatrice de plastiques en Flandre occidentale

Ervaringsjaren Années d'expérience	cat1	cat2	cat3	cat4a	cat4b
0	2.007,45 €	2.048,58 €			
1	2.020,28 €	2.063,76 €	2.093,07 €		
2	2.032,93 €	2.079,04 €	2.116,61 €		
3	2.045,67 €	2.094,13 €	2.139,98 €	2.264,08 €	
4	2.058,52 €	2.109,47 €	2.163,69 €	2.291,04 €	2.435,08 €
5	2.071,28 €	2.124,69 €	2.187,21 €	2.318,11 €	2.465,80 €
6	2.083,97 €	2.139,87 €	2.210,88 €	2.345,25 €	2.496,42 €
7	2.096,69 €	2.155,12 €	2.234,31 €	2.372,23 €	2.527,13 €
8	2.109,47 €	2.170,54 €	2.257,93 €	2.399,32 €	2.557,70 €
9	2.122,19 €	2.185,62 €	2.281,54 €	2.426,32 €	2.588,56 €
10	2.134,85 €	2.200,87 €	2.305,09 €	2.453,38 €	2.619,28 €
11	2.147,64 €	2.216,00 €	2.328,56 €	2.480,50 €	2.649,78 €
12	2.160,45 €	2.231,33 €	2.352,20 €	2.507,60 €	2.680,45 €
13	2.173,23 €	2.246,60 €	2.375,67 €	2.534,63 €	2.711,11 €
14	2.185,92 €	2.261,83 €	2.399,19 €	2.561,78 €	2.741,83 €
15	2.198,67 €	2.277,08 €	2.422,83 €	2.588,92 €	2.772,35 €
16	2.211,34 €	2.292,39 €	2.446,40 €	2.615,80 €	2.803,16 €
17	2.224,17 €	2.307,51 €	2.470,02 €	2.642,82 €	2.833,74 €
18	2.236,94 €	2.322,72 €	2.493,56 €	2.670,04 €	2.864,48 €
19	2.249,55 €	2.337,95 €	2.517,05 €	2.696,96 €	2.895,14 €
20	2.262,37 €	2.353,21 €	2.540,58 €	2.724,11 €	2.925,76 €
21		2.368,47 €	2.564,27 €	2.751,29 €	2.956,49 €
22			2.587,72 €	2.778,37 €	2.987,19 €
23			2.611,30 €	2.805,37 €	3.017,88 €
24			2.634,99 €	2.832,46 €	3.048,55 €
25			2.658,51 €	2.859,35 €	3.079,22 €
26			2.682,06 €	2.886,58 €	3.109,91 €
27				2.913,64 €	3.140,38 €
28				2.940,63 €	3.171,22 €
29					3.201,77 €