

TRADUCTION

Provinciaal Akkoord kunststofverwerkende nijverheid West-Vlaanderen 2023-2025 (PC 207)	Accord provincial 2023-2025 pour la transformation des matières plastiques en Flandre occidentale (PC 207)
CAO gesloten op 21 november 2023 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.	CCT conclue le 21 novembre 2023 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.
Toepassingsgebied	Champ d'application
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 6 en 7, §1, derde streepje en van artikel 8 wordt ook dit artikel voor onbepaalde duur afgesloten.	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 6, 7, §1, troisième tiret et de l'article 8, le présent article est également conclu pour une durée indéterminée.
Geldigheidsduur	Durée de validité
Artikel 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2025 met uitzondering van artikel 6 en artikel 7, §1, derde streepje die aflopen op 30/06/2025 en artikel 8. De artikelen 1, 2 en 8 worden per 1 april 2023 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 2025. De poststempel geldt als bewijs. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer CO/173405).	Article 2 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er} avril 2023 et cessera ses effets le 31 mars 2025, à l'exception des articles 6 et 7, §1, troisième tiret, qui cesseront leurs effets le 30/06/2023 et article 8. Les articles 1, 2 et 8 sont conclus dès le 1 ^{er} avril 2023 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 2025. La date du cachet de la poste fait foi. La présente convention remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2021 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/173405).
Werkzekerheid	Sécurité d'emploi
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.	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

<p>De onderneming die genoodzaakt is over te gaan tot ontslagen wegens economische redenen zal maatregelen onderzoeken die de nadelen van deze ontslagen kunnen milderen zoals onder meer het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, tijdskrediet, werkverdeling, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.</p>	<p>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.</p>
<p>Tewerkstelling</p>	<p>Emploi</p>
<p>Artikel 4. Voor de duur van deze CAO verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om contracten van bepaalde duur en werk aan derden te beperken daar waar mogelijk.</p>	<p>Article 4. Pour la durée de la présente CCT, les employeurs de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale s'engagent à limiter le plus possible l'utilisation des contrats à durée déterminé et le travail au tiers.</p>
<p>Uitzendarbeid</p>	<p>Travail intérimaire</p>
<p>Artikel 5 §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.</p> <p>De te verstrekken informatie betreft volgende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>§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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per 20 dagen effectieve prestatie gedurende deze referentieperiode wordt 1 maand anciënniteit toegekend bij de betrokken werkgever. <p>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 29/06/2023 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.</p> <p>§3. Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om het gebruik van dagcontracten in het kader van uitzendarbeid zoveel</p>	<p>Article 5 §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.</p> <p>Les informations à fournir portent sur les points suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>§2. Si un intérimaire est engagé, à partir du 1er juillet 2011, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé depuis lors « employeur », l'ancienneté constituée au titre d'intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les conditions et modalités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - par 20 jours de prestations effectives durant cette période de référence, 1 mois d'ancienneté sera accordée auprès de l'employeur concerné. <p>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.</p> <p>§3. Pour la durée de la présente convention collective de travail, les employeurs de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale s'engagent à limiter le plus possible l'utilisation des contrats journaliers dans le</p>

als mogelijk te beperken.	cadre du travail intérimaire.
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad	Régime de chômage avec complément d'entreprise - Convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail
Artikel 6 §1. Er geldt vanaf 1/01/2024 t.e.m. 30/06/2025 een recht op de stelsels van SWT lange loopbaan, zwaar beroep 35 en 33 jaar en medisch SWT indien de betrokken werknemer voldoet aan de geldende wettelijke bepalingen ter zake en bovendien een anciënniteit geniet als werknemer in de onderneming die minstens gelijk is aan de periode dat de werkgever de aanvullende vergoeding in het kader van het gevraagde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag betaalt. In overeenstemming met de nationale regeling, worden de wettelijke stelsels van SWT voorzien tot 30/6/2025. 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.	Article 6 §1. Art. 5. À partir du 1/01/2024 jusqu'au 30/06/2025 y compris, un droit est prévu aux régimes de RCC longue carrière, métier lourd 35 et 33 ans de carrière et de RCC médical si le travailleur satisfait aux dispositions légales en vigueur et s'il a une ancienneté dans l'entreprise qui est au moins égale à la période pendant laquelle l'employeur paie l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime demandé de chômage avec complément d'entreprise. Conformément à la réglementation nationale, les régimes légaux de RCC sont prévus jusqu'au 30/06/2025. 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.
Maatregelen inzake tijdskrediet/ vorming	Mesures concernant le crédit-temps/formation
Artikel 7 – Tijdskrediet §1. In navolging van de CAO van 13/06/2023, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, betreffende het tijdskrediet met motief (180751/CO/207) en de CAO van 13/06/2023 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (180753/CO/207) en de CAO van 2/12/2021 betreffende landingsbanen zonder uitkeringen, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (172413/CO/207) - 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	Article 7 — Crédit-temps Suite à la convention collective de travail sectorielle du 13/06/2023 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au crédit-temps avec motif (N° 180751/CO/207), la CCT du 13/06/2023 relatif au droit aux allocations en cas d'emploi de fin de carrière, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (N° 180753/CO/207) et la CCT du 2/12/2021 relatif aux emplois de fin de carrière sans allocations conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique (N° 172413/CO/207) : - les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues, conformément l'article 4, §4 de la CCT n° 103 du CNT 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, à : ▪ 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1, a° jusqu'au c°), ▪ 36 mois pour le motif formation (article 4, §2). - l'âge est abaissé à 50 ans, conformément 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, §1er, pour les

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. 170 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. 170 van de Nationale Arbeidsraad.

Van zodra als wettelijk mogelijk wordt dit verlengd

§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 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 1/5de-loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan zoals bepaald in de collectieve

travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui antérieurement ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans,

- en application de la convention collective de travail n° 170 du Conseil National du Travail, pour ce qui concerne l'accès au droit aux allocations :
 - l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n° 103 du CNT ont réduit leur prestations à mi-temps ;
 - l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n° 103 du CNT ont réduit leur prestations d'1/5ème temps

et qui

- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n° 170 du Conseil National du Travail.

Dès que légalement possible ceci sera 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 no 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 1/5e dans le cadre d'un emploi de fin de carrière comme précisé dans la convention collective

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 1/5de 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.

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

§6. Vanaf 1.01.2024, ontvangt de werknemer die een 1/5-landingsbaan geniet met RVA-uitkeringen een maandelijks aanvullende vergoeding van € 40 bruto ten laste van de werkgever, tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, indien de werknemer aan volgende voorwaarden voldoet:

- de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt;
- minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

§7. 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.

§8. 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 1/5de loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad en nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

de travail no 103 du Conseil du Travail et plus spécifiquement son article 6, §1 est accordé dès l'âge de 51 ans, et ce en marge du seuil fixé au §2.

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

§5. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, dans le cas où le travailleur diminue ses prestations à un mi-temps à partir de l'âge de 55 ans dans le cadre d'une fin de carrière telle que définie par la convention collective du travail no 103 du CNT ou a diminué ses prestations en vertu de la convention collective de travail 103 ou 77bis, il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité mensuelle brute de subsistance de € 180.

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. À partir du 1/01/2024, le travailleur qui bénéficie d'un emploi de fin de carrière 1/5ème avec allocations de l'ONEM, recevra une indemnité complémentaire mensuelle de € 40 brut à charge de l'employeur, jusqu'à l'âge légale de la retraite, si le travailleur répond aux conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 60 ans ;
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§7. 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.

§8. 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.

Maaltijdcheques

Artikel 8

§1. Vanaf 1 januari 2012 wordt, overeenkomstig de

Titres-repas

Article 8

§1. À partir du 1^{er} janvier 2012, il est accordé aux travailleurs, pour chaque jour effectivement presté,

<p>bepalingen opgenomen in art. 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der bedienden, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de werknemers per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend.</p> <p>De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt vanaf 1/11/2019 € 6,91 per dag. De faciale waarde bedraagt hierdoor € 8,00 per dag.</p> <p>De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt € 1,09 per dag.</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p> <p>§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</p> <p>§5. Indien het systeem van maaltijdcheques wordt beëindigd, zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque omgezet worden in een verhoging van de effectieve maandwedde. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque vermenigvuldigd met een factor 16,31.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La contribution du travailleur s'élève à € 1,09 par jour.</p> <p>§2. Les titres-repas sont accordés mensuellement à l'employé conformément aux dispositions légales énoncées à l'article 19bis, §2, 2° de l'AR du 28 novembre 1969.</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p>
<p>Koopkracht</p> <p>Artikel 9</p> <p>§1. Enkel de provinciale minimumbarema's, voor een voltijdse werknemer, worden vanaf 1/01/2024 verhoogd met €10 bruto. Enkel de provinciale minimumbarema's, voor een voltijdse werknemer, worden vanaf 1/07/2024 verhoogd met €17,33 bruto.</p> <p>§2. Een koopkrachtpremie onder de vorm van een consumptiecheque wordt toegekend.</p> <p>Deze éénmalige koopkracht premie zal uitgereikt worden uiterlijk in de loop van december 2023.</p> <p>Koopkrachtpremies die reeds expliciet toegekend werden in 2023 mogen worden aangerekend (enkel het eventuele saldo bijpassen).</p> <p>De toekenning is beperkt tot de ondernemingen die hoge of uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd.</p> <p>Bedrijven die hoge winst hebben gerealiseerd zijn de</p>	<p>Pouvoir d'achat</p> <p>Article 9</p> <p>§1. Seulement les barèmes provinciaux minimum, pour un travailleur à temps plein, seront, à partir du 1/01/2024, augmentées de € 10. Seulement les barèmes provinciaux minimum, pour un travailleur à temps plein, seront, à partir du 1/07/2024, augmentées de € 17,33.</p> <p>§2. Une prime pouvoir d'achat est octroyée sous la forme de chèques à la consommation.</p> <p>Cette prime de pouvoir d'achat unique sera octroyés au plus tard dans le courant du mois de décembre 2023.</p> <p>Les primes pouvoir d'achat sous la forme de chèques consommation déjà octroyées en 2023 peuvent être imputés (octroyer uniquement l'éventuel solde).</p> <p>L'octroi est limité aux entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé.</p> <p>Les entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé sont</p>

<p>bedrijven waar de code 9901 gedeeld door het balanstotaal (= ROA) minstens gelijk is aan het dubbele van het gemiddelde van de ROA van de laatste 6 jaar van de onderneming. Zij kennen een koopkrachtpremie toe van € 500, volgens onderstaande modaliteiten.</p> <p>Bedrijven die daarentegen uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd zijn bedrijven waar het resultaat van de som van de codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 van de jaarrekening van het boekjaar 2022 positief is. Zij kennen een koopkrachtpremie toe van € 749, volgens onderstaande modaliteiten.</p> <p>Beide bedragen zijn niet cumulatief.</p> <p>Voor de ondernemingen waar het boekjaar niet gelijk loopt met het kalenderjaar 2022, is het de jaarrekening die afsluit in het kalenderjaar 2022.</p> <p>Ondernemingen die tijdens de periode 1/01/2023 tot en met 31/10/2023 het statuut hebben of hebben gehad van "onderneming in moeilijkheden" volgens de definitie in het kader van Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of van "een onderneming in Wet continuïteit ondernemingen", worden uitgesloten uit het toepassingsgebied en moeten geen koopkrachtpremie toekennen.</p> <p>Deze definities van winst hebben geen enkele precedentswaarde en kennen enkel in deze specifieke situatie toepassing.</p> <p>Bij de toekenning van deze koopkrachtpremie gelden de volgende betalingsmodaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In dienst zijn op 01/11/2023; • Pro-rata de tewerkstellingsbreuk; • Pro rata effectieve tewerkstelling in de referentieperiode die loopt van 1/01/2023 tot en met 31/10/2023; • Pro rata effectieve prestaties in de voornoemde referentieperiode en gelijkstellingen volgens de sectorale CAO's eindejaarspremie, met minstens één dag effectieve prestatie tijdens de referentieperiode. 	<p>les entreprises dont le code 9901 divisé par le total des actifs (= ROA) est au moins égal au double de la moyenne du ROA des 6 dernières années de l'entreprise. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 500, selon les modalités ci-dessous.</p> <p>En revanche, les entreprises qui ont réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé sont les entreprises dont le résultat de la somme des codes 9901 + 630 + 631/4 + 635/8 des comptes annuels de l'exercice financier 2022 est positif. Elles octroient une prime pouvoir d'achat de € 749, selon les modalités ci-dessous.</p> <p>Ces deux montants ne sont pas cumulables.</p> <p>Pour les entreprises dont l'exercice comptable ne correspond pas avec l'année civile 2022, il s'agit du compte annuel qui se clôture dans l'année civile 2022.</p> <p>Les entreprises qui, pendant la période du 1/01/2023 au 31/10/2023 inclus, ont ou ont eu le statut « d'entreprise en difficulté » dans le cadre du Régime de chômage avec complément d'entreprise ou « d'entreprise en LCE », sont exclues du champ d'application et ne doivent pas accorder de prime pouvoir d'achat.</p> <p>Ces définitions de bénéfice n'ont pas de valeur de précédent et ne s'appliquent qu'à cette situation particulière.</p> <p>La prime pouvoir d'achat est octroyée moyennant les modalités de paiement suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être en service au 1/11/2023 ; • Au prorata du régime de travail ; • Au prorata des prestations effectives pendant la période de référence allant du 1/01/2023 au 31/10/2023 ; • Au prorata des prestations effectives pendant la période de référence susmentionnée et les assimilations selon la CCT sectorielles sur la prime de fin d'année , avec un minimum d'un jour de prestation effectif pendant la période de référence.
<p>Ploegenarbeid</p> <p>Artikel 10</p> <p>De baremiseerbare werknemers die voor hun prestaties in een arbeidsregime met opéenvolgende 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 artikel 19 van de CAO van 21/11/2023 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van de kunststofverwerkende nijverheid in de provincie West-Vlaanderen.</p>	<p>Le travail posté</p> <p>Article 10</p> <p>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 21/11/2023 fixant certaines conditions de travail pour les ouvriers de l'industrie transformatrice des matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.</p>

<p>Anciënniteitsverlof</p> <p>Artikel 11</p> <p>§1. Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkortung onder welke vorm ook, worden vanaf 1/01/2024 een aantal anciënniteitsdagen als volgt toegekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 15 jaar anciënniteit in de onderneming, • een vierde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 21 jaar anciënniteit in de onderneming, • een vijfde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 27 jaar anciënniteit in de onderneming, • een zesde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 33 jaar anciënniteit in de onderneming, • een zevende anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 39 jaar anciënniteit in de onderneming. <p>Een totaal maximum van 7 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.</p> <p>§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.</p>	<p>Congé d'ancienneté</p> <p>Article 11</p> <p>§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 1/01/2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un premier jour d'ancienneté est accordé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise , • un deuxième jour d'ancienneté après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, • un troisième jour d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, • un quatrième jour d'ancienneté après 21 ans d'ancienneté dans l'entreprise, • un cinquième jour d'ancienneté après 27 ans d'ancienneté dans l'entreprise, • un sixième jour d'ancienneté après 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise, • un septième jour d'ancienneté après 39 ans d'ancienneté dans l'entreprise. <p>Soit, au total, un maximum de 7 jours de congé d'ancienneté par année civile.</p> <p>§2. À 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.</p>
<p>Leef tijdsverlof</p> <p>Artikel.12.</p> <p>Vanaf 1/01/2020 wordt er één leeftijdsvlofdag ingevoerd vanaf 59 jaar voor werknemers die voltijdse werken. Deeltijdse werknemers hebben recht op deze dag naar verhouding tot hun arbeidsprestaties.</p>	<p>Congé lié à l'âge</p> <p>Article 12.</p> <p>À 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.</p>
<p>1/10de ouderschapsverlof</p> <p>Artikel 13. 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 1/10de ouderschapsverlof te bespreken op ondernemingsvlak.</p>	<p>Congé parental sous forme d'une réduction de 1/10ième</p> <p>Article 13</p> <p>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 1/10ième.</p>
<p>Vorming</p> <p>Artikel 14.</p> <p>Voor de duur van deze CAO verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om het opleidingsplan en de opleidingen inhoudelijk te bespreken op de ondernemingsraad, of bij ontbreken hiervan, met de syndicale delegatie. De door de werkgever opgelegde vormingen zijn arbeidstijd.</p>	<p>Formation</p> <p>Article 14.</p> <p>Pour la durée de la présente convention collective de travail, les employeurs de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale s'engagent à discuter du plan de formation (si d(application) et le contenu des formations au sein du conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale.</p>

	Les formations imposées par l'employeur sont du temps de travail.
Mobiliteit	Mobilité
Artikel 15 – sociaal abonnement De bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten gedragen door de werknemers, ongeacht het gebruikte vervoersmiddel, wordt ongeacht de afstand van de verplaatsing toegekend. De bijdrage blijft gekoppeld aan de prijs van de 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.	Article 15 - Abonnement social L'intervention patronale dans les frais de transport supportés par les travailleurs, quel que soit le mode de transport utilisé, est accordée indépendamment de la distance du déplacement. Elle reste liée au prix de la carte train 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 ^{er} 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.
Bestaanszekerheid in geval van gedeeltelijke werkloosheid	Sécurité d'existence en cas de chômage temporaire
Artikel 16 §1. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 29/06/2023 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van gedeeltelijke werkloosheid van € 12,00 per dag verhoogd tot: <ul style="list-style-type: none"> • € 14,00 per dag gedeeltelijke werkloosheid en dit vanaf 01/01/2024. • € 15,00 per dag gedeeltelijke werkloosheid vanaf 01/07/2024 §2. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 29/06/2023 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.	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 de l'industrie chimique le 29/06/2023, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage partiel est porté de € 12,00 par jour de chômage partiel à : <ul style="list-style-type: none"> • € 14,00 par jour de chômage effectif à partir du 01/01/2024, • € 15,00 par jour de chômage effectif à partir du 01/07/2024. §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 29/06/2023, 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.
Bestaanszekerheid in geval van ziekte en arbeidsongeval	Sécurité d'existence en cas suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de travail
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 1/01/2024 bedraagt het bedrag van deze bijkomende bestaanszekerheidsvergoeding € 2,39	Article 17 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. À partir du 01/01/2024, cette indemnité s'élève à € 2,39 par jour.

per dag. Voor deeltijdse werknemers gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.	Pour les travailleurs à temps partiel, ces indemnités sont d'application au prorata de leur régime de travail.
Werkbaar werk	Travail faisable
Artikel 18 Progressieve werkhervatting Voor de duur van deze CAO verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om progressieve werkhervatting te bespreken op ondernemingsvlak in de daartoe geëigende kanalen. Thuiswerk Er wordt een werkgroep opgericht m.b.t. thuiswerk, met het oog op afronding tegen 31/03/2025. Deconnectie Voor de ondernemingen die minstens 20 werknemers tewerkstellen wordt een suppletieve provinciale CAO deconnectie opgemaakt.	Article 18. La reprise progressive du travail Pour la durée de cette CCT, les employeurs de l'industrie de transformation des matières plastiques de la province de Flandre occidentale s'engagent à discuter de la reprise progressive du travail au niveau de l'entreprise dans les canaux appropriés. Travail à domicile Il est constitué un groupe de travail relatif au travail à domicile, en vue de conclusion vers le 31/03/2025. Déconnection Pour les entreprise occupant au moins 20 travailleurs, une CCT supplétive de déconnection est établi.
Eindejaarspremie	Prime de fin d'année
Artikel 19. De anciënniteitsvoorwaarde uit artikel 2 van de CAO gesloten op 29 juni 2023 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de eindejaarspremie (181423/CO/207) wordt voor de baremiseerbare werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van artikel 1 van deze CAO vanaf 1/01/2024 teruggebracht tot 3 maanden i.p.v. 6 maanden.	Article 19. La condition d'ancienneté de l'article 2 de la CCT conclue le 29 juin 2023 au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative à la prime de fin d'année (N° 181423/CO/207) est, pour les employés barémisables qui tombent sous le champ d'application de l'article 1 ^{er} de cette CCT, à partir du 1/01/2024, réduit à 3 mois au lieu de 6 mois.
Flexibele thematische verloven	Congés thématiques flexible
Artikel 20. Voor de duur van deze CAO verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om de opnamemogelijkheden van flexibele thematische verloven te bespreken op ondernemingsvlak.	Article 20 Pour la durée de la présente CCT, les employeurs de l'industrie de transformation de matières plastiques de la province de Flandre occidentale s'engagent à discuter des modalités de prise flexible des congés thématiques au niveau des entreprises.
Sociale vrede	Paix sociale
Artikel 21 De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	Article 21. La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.