

<p>PARITAIR COMITE VOOR DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID 116</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2019 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg</p>	<p>COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE 116</p> <p>Convention collective du 22 octobre 2019 fixation des conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg</p>
<p>TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna "de werknemers" genoemd, van de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie Limburg en ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststoffen.</p> <p>Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p>	<p>Article 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers, ci-après dénommé « les travailleurs » des entreprises situées dans la province du Limbourg et ressortissant à la Commission Paritaire de l'industrie chimique du chef de leur activité dans la transformation de matières plastiques.</p> <p>Par « travailleurs », sont visés les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>ALGEMENE BEPALING</p>	<p>DISPOSITION GÉNÉRALE</p>
<p>Artikel 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet generlei afbreuk aan de algemene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.</p>	<p>Article 2 La présente convention collective de travail ne porte aucun préjudice aux conventions collectives de travail générales conclues au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique.</p>
<p>WERKZEKERHEID</p>	<p>SÉCURITÉ D'EMPLOI</p>
<p>Artikel 3 Tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de werkgevers alles in het werk om ontslag wegens economische redenen te vermijden. Eventuele problemen in dit verband worden vooreerst opgevangen door het invoeren van een regeling gedeeltelijke werkloosheid, gedurende een bepaalde periode.</p>	<p>Article 3 Pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, les employeurs mettront tout en œuvre pour éviter des licenciements pour raisons économiques. Les problèmes éventuels à ce sujet seront réglés, en premier lieu, par l'instauration d'un régime de chômage partiel, et ce durant une période déterminée.</p>
<p>Deze periode wordt als volgt bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werkgever deelt mee hoeveel arbeidsplaatsen bedreigd zijn; - deze mededeling gebeurt aan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties; - de werkgever kan niet tot ontslag overgaan voordat een aantal dagen economische werkloosheid in de onderneming hebben plaatsgevonden. Dit aantal dagen is gelijk aan het aantal 	<p>Cette période est déterminée comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur communique le nombre d'emplois menacés; - cette communication est adressée aux représentants des organisations syndicales; - l'employeur ne peut pas procéder à un licenciement avant que l'entreprise ait eu recours à un certain nombre de jours de chômage pour raisons économiques. Ce nombre de jours est égal au nombre d'emplois menacés multiplié par 30.

bedreigde arbeidsplaatsen vermenigvuldigd met 30.	
Tijdens deze periode zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de werknemers te milderen, bij voorbeeld: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, werkverdeling, tijdskrediet en loopbaanvermindering, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, vermindering van overuren.	Durant cette période, les parties examineront les mesures qui pourraient être prises en vue d'atténuer pour les travailleurs les inconvénients de ces licenciements, par exemple: régime de chômage avec complément d'entreprise, partage du travail, crédit-temps et diminution de carrière, manière d'appliquer de la loi sur le travail temporaire et le travail intérimaire, réduction des heures supplémentaires.
Indien bij ontslagen om economische redenen de werkgever deze procedure niet volgt, wordt bij het ontslag een bijkomende vergoeding betaald gelijk aan twee maal de wettelijke opzeggingsvergoeding.	Si l'employeur ne suit pas cette procédure lors de licenciements pour raisons économiques, une indemnité supplémentaire sera payée lors du licenciement égal à deux fois l'indemnité légale de préavis.
Bij ontslag om economische redenen wordt er bovenop de uitgekeerde werkloosheidsvergoeding een aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding toegekend a rato van het verschil tussen de ontvangen werkloosheidsvergoeding en het nettoloon, en dit gedurende de duurtijd hierna, volgens het aantal dienstjaren in de onderneming: <ul style="list-style-type: none"> - van 5 tot 9 dienstjaren: 4 weken vanaf het einde van de opzeggingsperiode of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding - van 10 tot 14 dienstjaren: 8 weken zoals hiervoor gemeld - vanaf 15 dienstjaren: 12 weken zoals hiervoor vermeld. 	En cas de licenciements pour raisons économiques, il est octroyé, en plus de l'allocation de chômage, une indemnité complémentaire de sécurité d'existence, égale à la différence entre l'allocation de chômage perçue et le salaire net, et ce pendant la période mentionnée ci-après, en fonction du nombre d'années de service dans l'entreprise: <ul style="list-style-type: none"> - de 5 à 9 ans de service: 4 semaines, à partir de la fin de la période de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture; - de 10 à 14 ans de service: 8 semaines, comme indiqué ci-avant; - à partir de 15 ans de service: 12 semaines, comme indiqué ci-avant.
Het recht op deze aanvullende werkloosheidsuitkering wordt behouden in geval van werkhervatting.	Le droit à cette allocation de chômage complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail.
KOOPKRACHT	POUVOIR D'ACHAT
Artikel 4 WERKELIJK BETAALDE BASISUURLONEN EN MINIMUM BASISUURLONEN	Article 4 LES SALAIRES HORAIRES DE BASE RÉELS ET LES SALAIRES HORAIRES MINIMA DE BASE
§ 1. Op 1 november 2019 worden de in de ondernemingen werkelijk betaalde basisuurlonen verhoogd met 0,15 EUR/bruto, uitgedrukt in het 40-urenstelsel.	§ 1 ^{er} . Au 1 ^{er} novembre 2019, les salaires horaires de base réellement payés dans les entreprises sont augmentés de 0,15 EUR/brut, exprimé en régime 40 heures/semaine.
In de ondernemingen waar de effectieve wekelijkse arbeidsduur van 40 uren	Dans les entreprises dans lesquelles la durée de travail hebdomadaire effective de

daadwerkelijk per week verminderd is, met perequatie van het basisloon, wordt bovenstaande verhoging evenredig geperequateerd.	40 heures a réellement été réduite avec une péréquation du salaire de base, l'augmentation susmentionnée est proportionnellement péréquationnée.
<p>§ 2. De minimum basisuurlonen bedragen op 1 maart 2019 in het 40-urenstelsel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personen die instaan voor het onderhoud en reinigen van lokalen alsmede deze die gelast zijn met het inpakken van producten: 12,6585 EUR/bruto - andere functies: 13,3930 EUR/bruto. 	<p>§ 2. Les salaires horaires minima de base s'élèvent au 1^{er} mars 2019 en régime 40 heures/semaine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les personnes en charge de l'entretien et du nettoyage des locaux, et celles chargées de l'emballage des produits: à 12,6585 EUR/brut - pour les autres fonctions: à 13,3930 EUR/brut.
Het referte-uurloon bedraagt op 1 maart 2019 in het 40-urenstelsel: 13,8200 EUR/bruto.	Le salaire horaire de référence est fixé, à partir du 1 ^{er} mars 2019, en régime de 40 heures/semaine à 13,8200 EUR/brut.
<p>Als gevolg van de in §1. vermelde verhoging op 1 november 2019 worden de bovenstaande minimum basisuurlonen eveneens verhoogd met 0,15 EUR/bruto. De minimum basisuurlonen bedragen hierdoor vanaf 1 november 2019 in het 40-urenstelsel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personen die instaan voor het onderhoud en reinigen van lokalen alsmede deze die gelast zijn met het inpakken van producten: 12,8085 EUR/bruto - andere functies: 13,5430 EUR/bruto. 	<p>En conséquence de l'augmentation prévue au 1^{er} novembre 2019, les salaires horaires de base minima susmentionné sont également augmentés de 0,15 EUR/ brut. Les salaires horaires minima de base s'élèvent donc au 1^{er} novembre 2019 en régime 40 heures/semaine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les personnes en charge de l'entretien et du nettoyage des locaux, et celles chargées de l'emballage des produits: à 12,8085 EUR/brut - pour les autres fonctions: à 13,5430 EUR/brut.
Het referte-uurloon wordt op 1 november 2019 verhoogd met 0,15 EUR/bruto en bedraagt aldus vanaf die datum in het 40-urenstelsel: 13,9700 EUR/bruto.	Le salaire horaire de référence est augmenté de 0,15 EUR/brut à partir du 1 ^{er} novembre 2019 et atteint donc à cette date 13,9700 EUR/brut en régime de 40 heures/semaine.
<p>§ 3. De uurlonen bepaald in de alinea's hierboven zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. De vermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 106,36 op basis 2013 = 100.</p>	<p>§ 3. Les montants définis aux alinéas 2 et 3 ci-dessus sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Les mêmes montants correspondent à l'indice pivot 106,36 en base 2013 = 100.</p>
§4. Eenmalige ecocheque	§4. Ecocheque non-recurrent
Voor zover zij een volledige referteperiode gewerkt hebben, wordt aan voltijdse	Pour autant qu'ils aient travaillé pendant une période de référence complet, les

werknemers éénmalig 250 EUR toegekend onder de vorm van niet-recurrente ecocheques, volgens de toekenningsmodaliteiten van CAO nr. 98 van de Nationale Arbeidsraad. Indien de werknemer slechts een deel van de referteperiode heeft gewerkt, krijgt hij een pro rata in functie van deze gewerkte periode.

De prijs van elke ecocheque bedraagt 10 EUR.

De referteperiode loopt van 1 december 2018 tot 30 november 2019.

Deeltijdse werknemers hebben recht op een pro rata in functie van hun tewerkstellingsbreuk.

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode gebeurt de berekening van het aantal toe te kennen ecocheques op zijn minst rekening houdend met het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon hebben gekregen, hierbij worden de in CAO nr. 98 opgenomen gelijkgestelde periodes aangevuld met anciënniteitsverlof en eventuele dagen van arbeidsduurvermindering, in rekening genomen.

De ecocheques worden uitbetaald in december 2019.

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 ecocheques vermelden op de individuele rekening van de werknemer en in de RSZ-aangifte.

De ecocheque zal een geldigheidsduur hebben van 24 maanden vanaf het ogenblik dat de elektronische ecocheque op de ecochequerekening wordt geplaatst en mag slechts worden aangewend voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst van CAO nr. 98. Als de ecocheques voor het eerst aan de werknemer afgegeven

travailleurs à temps plein ont droit, de manière ponctuel, à 250 EUR sous forme d' écochèques non-récurrent selon les modalités de la CCT n° 98 du Conseil Nationale du Travail. Un travailleur qui a presté qu'une partie du période de référence, a droit à un pro rata en fonction de la période prestée.

Le prix de chaque écochèque est de 10 euro par chèque.

La période de référence court de 1 décembre 2018 jusqu'à 30 novembre 2019.

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un pro rata en fonction de leur pourcentage d'emploi.

En cas de suspension du contrat de travail pendant la période de référence, le calcul du nombre d'écochèques à octroyer est effectué au moins en prenant en compte les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération, ceci en tenant compte des assimilations prévues au CCT n° 98, complété par les jours de congé d'ancienneté et les jours de repos compensatoire, octroyés dans le cadre d'une réduction du temps de travail.

Les écochèques seront payés en décembre 2019.

Conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux et la règlement ONSS, l'employeur mentionnera les informations nécessaire par rapport aux écochèques attribués au compte individuel du travailleur et dans sa déclaration ONSS.

La validité des écochèques électroniques est limitée à 24 mois à compter du moment où l'écochèque électronique est placé sur le compte écochèques. Les écochèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n°98. L'employeur fournira une copie de cette liste au travailleur, à l'occasion de la première mise à disposition des écochèques.

<p>worden, zal de werkgever hen een kopie bezorgen van deze lijst.</p> <p>Het aantal ecocheques in een elektronische vorm en het brutobedrag ervan worden vermeld op de individuele rekening.</p> <p>Vóór het gebruik van de ecocheques in een elektronische vorm kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de ecocheques die hem werden toegekend en die nog niet gebruikt werden.</p> <p>De ecocheques in een elektronische vorm worden ter beschikking gesteld worden door een erkende uitgever.</p> <p>De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.</p> <p>Het gebruik van de ecocheques 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.</p> <p>In de ondernemingen waar in 2019 reeds een ecocheque is toegekend en hierdoor het maximumbedrag van 250 EUR niet meer kan toegekend worden via ecocheque, wordt een gelijkwaardig eenmalig voordeel, desgevallend het saldo ervan, toegekend aan de betrokken werknemers.</p>	<p>Le nombre total des écochèques et leur montant brut sont mentionnés au compte individuel du travailleur.</p> <p>Avant l'utilisation des écochèques électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des écochèques octroyés qui n'ont pas encore été utilisés.</p> <p>Les écochèques sous forme électronique sont mis à disposition que par un éditeur agréé.</p> <p>Les écochèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.</p> <p>L'utilisation des écochèques électroniques ne peut entraîner de frais pour le travailleur. Dans le cas de vol ou de perte le travailleur est tenu de informer à bref délai l'employeur et/ou l'éditeur agréé. Toutes les transactions qui ont été effectués avant l'information de perte ou vol sont définitives, sans possibilités d'appel du travailleur contre l'employeur et/ou l'éditeur agréé.</p> <p>Les entreprises qui ont déjà octroyées en 2019 des écocheques et qui, par conséquent, ne peuvent plus accorder le montant maximal de 250 EUR, cet avantage, soit le solde, sera converti en avantage équivalent non récurrent pour les travailleurs concernés.</p>
<p>Artikel 5 MAALTIJDCEQUES</p> <p>§ 1. Vanaf 1 januari 2014 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 arbeiders, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de werknemers per effectief volledig gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend met een minimale faciale waarde van 6,60 EUR per dag. De minimum werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque</p>	<p>Article 5 CHEQUES REPAS</p> <p>§ 1^{er}. A partir du 1^{er} janvier 2014, un chèque repas d'une valeur faciale minimale de 6,60 EUR est accordé aux travailleurs par journée effective entièrement prestée, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers, dénommé ci-après l'AR du 28 novembre 1969. L'intervention minimale de l'employeur dans le montant du chèque repas est de 5,51 EUR par jour.</p>

bedraagt 5,51 EUR per dag. De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

Vanaf 1 november 2019 wordt de effectieve werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 EUR per dag.

Vanaf 1 november 2019 wordt hierdoor aan de werknemers per effectief gepresteerde dag een maaltijdcheque toegekend met een minimale faciale waarde van 7,10 EUR per dag. De minimum werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt vanaf 1 november 2019 6,01 EUR per dag. De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

Voor een deeltijds effectief gepresteerde dag wordt de werkgeversbijdrage geproratieerd.

In de ondernemingen waar de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques op 31 oktober 2019:

- reeds het maximum van 6,91 EUR per dag bedraagt; of
- hoger is dan 6,41 EUR per dag, maar lager is dan 6,91 EUR per dag en waar de verhoging van 0,50 EUR dus niet volledig naar de verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques kan gaan

zal deze verhoging van de werkgeversbijdrage, of het saldo ervan vanaf 1 november 2019 omgezet worden in een verhoging van het effectieve basisuurloon. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, of het saldo ervan, gedeeld door 10 (in het 40-urenstelsel).

§ 2. De ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden gesteld in het artikel 19bis, § 2, 2° van het KB van 28 november 1969 betreffende de bepaling van het aantal maaltijdcheques door toepassing van de 'alternatieve telling', kunnen en wordt aanbevolen een systeem van 'alternatieve telling' in te voeren of verder te zetten overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld in bovenstaand artikel 19bis, § 2, 2°.

L'intervention du travailleur dans le montant du chèque repas est de 1,09 EUR par jour.

L'intervention effective de l'employeur dans les chèques repas est augmentée de 0,50 EUR par jour à partir du 1^{er} novembre 2019.

Un chèque repas d'une valeur faciale minimale de 7,10 EUR par jour est ainsi octroyé aux travailleurs à partir du 1^{er} novembre 2019 par jour effectivement presté. L'intervention minimale de l'employeur dans le chèque repas atteint 6,01 EUR par jour à partir du 1^{er} novembre 2019. L'intervention du travailleur dans le chèque repas atteint 1,09 EUR par jour.

L'intervention de l'employeur sera calculée au pro rata en cas d'une journée effective partiellement prestée.

Dans les entreprises où l'intervention de l'employeur dans les chèques repas au 31 octobre 2019:

- atteint déjà le maximum de 6,91 EUR par jour, ou
- est supérieure à 6,41 EUR par jour, mais est inférieure à 6,91 EUR par jour et où l'augmentation de 0,50 EUR ne peut donc pas être entièrement effectuée par l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans les chèques repas

cette augmentation de l'intervention patronale sera convertie à partir du 1^{er} novembre 2019 en une augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation est égale à l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans le chèque repas, ou au solde de celle-ci, divisée par 10 (en régime de 40 heures/semaine).

§ 2. Les entreprises qui satisfont aux conditions mentionnées dans l'article 19bis, § 2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant le calcul du nombre de titres-repas par l'application du "comptage alternatif", peuvent, et cela leur est recommandé, introduire ou continuer l'application du "comptage alternatif" conformément aux dispositions de l'article 19bis, § 2, 2° sus-mentionné.

§ 3. Voor de werknemers die permanent tewerkgesteld zijn in weekend- of overbruggingsploegen met een arbeidsprestatie van 12 uren per gewerkte dag bedraagt de werkgeversbijdrage per effectief volledig gepresteerde dag 5,91 EUR per dag vanaf 1 januari 2014. Zij ontvangen bovendien een bruto-premie per effectief gepresteerde dag van 6,6150 EUR.

De werkgeversbijdrage bedraagt sinds 1 oktober 2017 6,91 EUR per dag. De bruto-premie per effectief gepresteerde dag wordt per 1 november 2019 verhoogd van 6,8650 EUR naar 8,1150 EUR.

In de ondernemingen waar de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques op 30 september 2017:

- reeds het maximum van 6,91 EUR per dag bedraagt; of
- hoger is dan 5,91 EUR per dag, maar lager is dan 6,91 EUR per dag en waar de verhoging van 1,00 EUR dus niet volledig naar de verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques kan gaan

zal deze verhoging van de werkgeversbijdrage, of het saldo ervan vanaf 1 oktober 2017 omgezet worden in een verhoging van het effectieve basisuurloon. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, of het saldo ervan, gedeeld door 10 (in het 40-urenstelsel).

Voor de werknemers die permanent tewerkgesteld zijn in weekend- of overbruggingsploegen in een onderneming die gebruik maakt van §2 van dit artikel wordt, conform de bepalingen van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969, een regeling getroffen waardoor zij een totaal bedrag aan werkgeversbijdragen ontvangen gelijk aan het totaal bedrag van de werkgeversbijdragen voor een gewone voltijdse prestatie.

§ 4. De maaltijdcheques worden elke maand gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de werknemer, in één of meerdere

§ 3. Pour les travailleurs travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais avec des prestations de travail de 12 heures par jour presté, l'intervention de l'employeur s'élève, par journée effective entièrement prestée, à 5,91 EUR par jour à partir du 1^{er} janvier 2014. Ils reçoivent en plus une prime brute de 6,6150 EUR par journée effective prestée.

L'intervention de l'employeur est de 6,91 EUR par jour depuis le 1^{er} octobre 2017. La prime brute par jour effectivement presté est augmentée de 6,8650 EUR à 8,1150 à partir du 1^{er} novembre 2019.

Dans les entreprises où l'intervention de l'employeur dans les chèques repas au 30 septembre 2017 :

- atteint déjà le maximum de 6,91 EUR par jour, ou
- est supérieure à 5,91 EUR par jour, mais est inférieure à 6,91 EUR par jour et où l'augmentation de 1,00 EUR ne peut donc pas être entièrement effectuée par l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans les chèques repas

cette augmentation de l'intervention patronale sera convertie à partir du 1^{er} octobre 2017 en une augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation est égale à l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans le chèque repas, ou au solde de celle-ci, divisée par 10 (en régime de 40 heures/semaine).

Pour les travailleurs travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais dans une entreprise appliquant le § 2 de cet article, un accord sera conclu, conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, de telle sorte que ces travailleurs reçoivent un montant total d'intervention de l'employeur égal au montant total d'intervention de l'employeur accordé aux travailleurs prestant normalement à temps plein.

§ 4. Les chèques repas sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, sur

<p>keren, afhankelijk van het aantal voorzienbare dagen gedurende welke de werknemer arbeidsprestaties zal verrichten.</p> <p>Het aantal maaltijdcheques wordt geregulariseerd, uiterlijk in de loop van de maand volgend op het einde van het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben, zodat het aantal werkelijk toegekende maaltijdcheques in overeenstemming gebracht wordt met het aantal maaltijdcheques dat toegekend moet worden.</p> <p>§ 5. De maaltijdcheques worden 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>§ 6. De elektronische maaltijdcheque heeft een geldigheidsduur van twaalf maanden, te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst</p> <p>§ 7. Indien het systeem van maaltijdcheques wordt beëindigd, zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque omgezet worden in een verhoging van het effectieve basisuurloon. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque gedeeld door 10 (in het 40-urenstelsel).</p>	<p>le compte chèques repas du travailleur, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur.</p> <p>Le nombre de chèques repas fera l'objet d'une régularisation au plus tard dans le courant du mois qui suit la fin du trimestre auquel les titres-repas se rapportent, afin de mettre le nombre de chèques repas réellement octroyés en concordance avec le nombre de chèques repas qui doit être octroyé par application des dispositions qui précèdent.</p> <p>§ 5. Les chèques repas seront délivrés au nom du travailleur. 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>§ 6. Le chèque repas électronique a une durée de validité de douze mois, à compter du moment où le chèque repas est placé sur le compte titres-repas.</p> <p>§ 7. Si le système des chèques repas vient à être abrogé, l'intervention de l'employeur dans les chèques repas sera transformée en augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation sera égale au montant de l'intervention de l'employeur dans les chèques repas divisé par 10 (en régime de 40 heures/semaine).</p>
<p>Artikel 6. NIET RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN BONUS (CAO 90)</p>	<p>Article 6 LE BONUS NON RECURRENT LIE AUX RÉSULTATS (CAO 90)</p>
<p><i>Er wordt voor de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige arbeidsovereenkomst een resultaatsgebonden bonus afgesloten.</i></p> <p><i>De doelstelling waaraan de toekenning van deze niet recurrente resultaatsgebonden bonus wordt gekoppeld is de profit van de onderneming binnen de referteperiode. De niet recurrente bonus zal meer bepaald worden uitgekeerd op basis van de in het betrokken refertejaar door de onderneming</i></p>	<p><i>Pour les entreprises qui tombent sous le champ d'application de la présente cct un bonus non récurrent lié aux résultats est introduit.</i></p> <p><i>L'objectif auquel l'octroi de ce bonus non récurrent lié aux résultats est lié est le bénéfice de l'entreprise pendant la période de référence. Le bonus non récurrent sera plus précisément accordé sur base du "bénéfice" atteint par l'entreprise dans la période de référence concernée et ceci selon l'échelle ci-dessous:</i></p>

behaalde "profit" en dit volgens onderstaande schaal

Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag
Kleiner dan of gelijk aan 0 percent	0 EUR
Groter dan 0 percent en kleiner dan 2%	100 EUR
Groter dan of gelijk aan 2% en kleiner dan 5%	150 EUR
Groter dan of gelijk aan 5% en kleiner dan 7,5%	200 EUR
Groter dan of gelijk aan 7,5% en kleiner dan 10%	250 EUR
Groter dan of gelijk aan 10%	300 EUR

vanaf 1 januari 2020 wordt bovenstaande schaal vervangen als volgt:

Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag
Kleiner dan of gelijk aan 0%	0 EUR
Groter dan 0% en kleiner dan 2%	100 EUR
Groter dan of gelijk aan 2% en kleiner dan 4%	150 EUR
Groter dan of gelijk aan 4% en kleiner dan 6%	200 EUR
Groter dan of gelijk aan 6% en kleiner dan 8%	250 EUR
Groter dan of gelijk aan 8% en kleiner dan 10%	300 EUR
Groter dan of gelijk aan 10%	350 EUR

De "profit" van de onderneming, voor de bepaling van de niet recurrente resultaatgebonden bonus, is de verhouding van de bedrijfswinst (code 9901 van de statutaire jaarrekening) ten opzichte van de omzet van de onderneming (code 70/74 van de jaarrekening) en dit uitgedrukt in een percentage. Met het begrip onderneming wordt de juridische entiteit bedoeld.

Bénéfice de l'entreprise	Montant brut octroyé
Inférieur ou égal à 0%	0 EUR
Supérieur à 0% et inférieur à 2%	100 EUR
Supérieur ou égal à 2% et inférieur à 5%	150 EUR
Supérieur ou égal à 5% et inférieur à 7,5%	200 EUR
Supérieur ou égal à 7,5% et inférieur à 10%	250 EUR
Supérieur ou égal à 10%	300 EUR

A partir du 1^{er} janvier 2020 le tableau ci-dessus est remplacé comme suit:

Bénéfice de l'entreprise	Montant brut octroyé
Inférieur ou égal à 0%	0 EUR
Supérieur à 0% et inférieur à 2%	100 EUR
Supérieur ou égal à 2% et inférieur à 4%	150 EUR
Supérieur ou égal à 4% et inférieur à 6%	200 EUR
Supérieur ou égal à 6% et inférieur à 8%	250 EUR
Supérieur ou égal à 8% et inférieur à 10%	300 EUR
Supérieur ou égal à 10%	350 EUR

Le "bénéfice" de l'entreprise, pour la définition du bonus non récurrent lié aux résultats, est le rapport du bénéfice de l'entreprise (code 9901 des comptes annuels statutaires) l'égard du chiffre d'affaires de l'entreprise (code 70/74 des comptes annuels) et est

<p><i>De verdere modaliteiten van deze niet recurrente resultaatsgebonden bonus maken onderdeel uit van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.</i></p> <p><i>Deze bepaling doet geen afbreuk aan een bestaande niet recurrente resultaatsgebonden bonus die werd afgesloten op ondernemingsvlak conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.90.</i></p>	<p><i>exprimé en pourcentage. Par le concept d'entreprise, on entend l'entité juridique.</i></p> <p><i>Les autres modalités de ce bonus non récurrent lié aux résultats font partie d'une convention collective de travail particulière.</i></p> <p><i>La présente disposition ne porte pas préjudice à d'éventuels régimes d'avantages liés aux résultats conclus au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 90.</i></p>
<p>PREMIES VOOR WERK IN OPEENVOLGENDE PLOEGEN</p>	<p>PRIMES POUR TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES</p>
<p>Artikel 7 PREMIES VOOR MORGEN-, MIDDAGEN NACHTPLOEG</p>	<p>Article 7 PRIMES POUR ÉQUIPES DU MATIN, APRÈS MIDI ET NUIT</p>
<p>De premies voor werk in ploegen, enkel in opeenvolgende ploegen, bedragen op 1 maart 2019, 7 % van het referte-uurloon en voor de nachtploegen tot 22 % van het referte-uurloon zoals bepaald in artikel 4, hierboven.</p> <p>Het hierboven vermelde referte-uurloon bedraagt op 1 maart 2019: 13,8200 EUR/bruto. De berekening van de bedragen in euro gebeurt tot op de vijfde decimaal en alles vervalt wat na de vierde decimaal komt, zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 betreffende de ploegenpremies, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.</p> <p>De ploegenpremies bedragen op 1 maart 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - morgen- en middagploeg: 0,9674 EUR/bruto per uur - nachtploeg: 3,0404 EUR/bruto per uur. <p>Vanaf 1 november 2019 bedraagt het hierboven vermelde referte-uurloon: 13,9700 EUR/bruto. Hierdoor bedragen de ploegenpremies vanaf dat ogenblik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - morgen- en middagploeg: 0,9779 EUR/bruto per uur - nachtploeg: 3,0734 EUR/bruto per uur. 	<p>Les primes pour travail en équipes, uniquement pour les équipes successives, s'élèvent à partir du 1^{er} mars 2019 à 7% du salaire de référence et pour les équipes de nuit à 22% de salaire de référence, comme défini ci-dessus à l'art. 4.</p> <p>Le salaire horaire de référence mentionné ci-dessus s'élève, à partir du 1^{er} mars 2019 à 13,8200 EUR/brut.</p> <p>Le calcul des montants en euro se fera jusqu'à la cinquième décimale et tout ce qui se trouve après la quatrième décimale sera négligé, comme défini à l'article 3 de la convention collective de travail du 12 février 2014 relative aux primes d'équipes, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique.</p> <p>Les primes d'équipes s'élèvent à partir du 1^{er} mars 2019 comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - équipes du matin et de l'après-midi: 0,9674 EUR/brut par heure - équipes de nuit: 3,0404 EUR/brut par heure. <p>Le salaire horaire de référence mentionné ci-dessus s'élève, à partir du 1^{er} novembre 2019 à 13,9700 EUR/brut.</p> <p>Les primes d'équipes s'élèvent ainsi à partir de ce moment à:</p> <ul style="list-style-type: none"> - équipes du matin et de l'après-midi: 0,9779 EUR/brut par heure - équipes de nuit: 3,0734 EUR/brut par heure.

<p>De bedragen bepaald in alinea's hierboven zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. De bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 106,36. op basis 2013 = 100.</p>	<p>Les montants fixés aux alinéas susmentionnés du présent article sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail, conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Les montants mentionnés correspondent à l'indice pivot 106,36 en base 2013 = 100.</p>
<p>BESTAANSZEKERHEID</p>	<p>SÉCURITÉ D'EXISTENCE</p>
<p>Artikel 8 BESTAANSZEKERHEID BIJ GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID</p>	<p>Article 8. SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL</p>
<p>De aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding, ten laste van de werkgever, in geval van gedeeltelijke werkloosheid ingevolge economische of technische redenen of ingevolge overmacht in hoofde van de onderneming, bedraagt één referentuurloon (40 u/week), zoals bepaald in artikel 4 hierboven verhoogd met 3,31 EUR/dag.</p> <p>Deze bedragen worden uitbetaald tot uitputting van een "pool" per onderneming. Deze "pool" met het aantal uit te keren bestaanszekerheidsvergoedingen per onderneming wordt jaarlijks vastgesteld door het aantal in de onderneming ingeschreven werknemers op 1 januari van ieder kalenderjaar te vermenigvuldigen met 70 dagen.</p> <p>Vanaf 1 november 2019 wordt voor het bepalen van het aantal uit te keren bestaanszekerheidsvergoedingen het aantal van 70 dagen verhoogd tot 75 dagen.</p> <p>Het saldo van de "pool" kan niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.</p>	<p>L'indemnité complémentaire de sécurité d'existence à charge de l'employeur, en cas de chômage partiel résultant de raisons économiques ou techniques ou de force majeure dans le chef de l'entreprise, est portée à 1 fois le salaire horaire de référence (en régime 40 heures/semaine) tel que fixé à l'article 4, alinéa 2, augmenté de 3,31 EUR/jour.</p> <p>Ces montants sont payés jusqu'à l'épuisement d'une réserve ("pool") fixée par entreprise. Le montant des indemnités de sécurité d'existence de cette réserve par entreprise est fixé annuellement en multipliant par 70 jours le nombre de travailleurs inscrits dans l'entreprise au 1^{er} janvier de chaque année civile.</p> <p>A partir du 1^{er} novembre 2019, le nombre de 70 jours est porté à 75 jours pour la définition du nombre d'indemnités de sécurité d'existence à allouer.</p> <p>Le solde de cette réserve ne pourra être reporté sur l'année civile suivante.</p>
<p>Artikel 9 BESTAANSZEKERHEID BIJ ZIEKTE OF ARBEIDSONGEVAL</p>	<p>Article 9. SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DE TRAVAIL</p>
<p>§ 1. De aanvullende bestaanszekerheid, ten laste van de werkgever, in geval van ziekte of arbeidsongeval, en dit voor nieuwe ziekte- of arbeidsongevalaangiftes ingaand vanaf 1</p>	<p>§ 1^{er}. L'indemnité complémentaire de sécurité d'existence à charge de l'employeur, en cas de maladie ou d'accident de travail, et ce pour les</p>

<p>januari 2007, is slechts verschuldigd na de periode van 30 dagen gewaarborgd loon en is als volgt beperkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maximum 11 maanden per ziekteaangifte of arbeidsongevalaangifte. <p>De bedragen van de aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding zijn de volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bij ziekte en zwangerschap: 70 % van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque - bij arbeidsongeval: 90 % van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque. <p>Voor deeltijdsen gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.</p> <p>§ 2. De ondernemingen die op 31 december 2008 de bovenvermelde bestaanszekerheids-vergoedingen berekenen op basis van de minimale subsectorale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, kunnen deze berekeningswijze, rekening houdend met de actuele minimale subsectorale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, verder zetten.</p>	<p>déclarations de maladie ou d'accidents de travail ayant cours à partir du 1^{er} janvier 2007, n'est due qu'après la période des 30 jours de salaire garanti et est limitée comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 mois maximum par déclaration de maladie ou d'accident de travail. <p>Les montants de l'indemnité complémentaire de sécurité d'existence sont les suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de maladie et de congé de maternité: 70% de l'intervention de l'employeur dans le chèque repas - en cas d'accident de travail: 90% de l'intervention de l'employeur dans le chèque repas. <p>Pour les personnes travaillant à temps partiel, ces indemnités sont établies au prorata de leur régime de travail.</p> <p>§ 2. Les entreprises qui, au 31 décembre 2008, ont calculé les indemnités susmentionnées de sécurité d'existence sur base de l'intervention minimale subsectorielle de l'employeur dans le chèque repas, peuvent continuer à utiliser ce mode de calcul, en tenant compte de l'actuelle intervention minimale subsectorielle de l'employeur dans le chèque repas.</p>
<p>STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG</p>	<p>RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE</p>
<p>Artikel 10</p> <p>§1. Het recht op volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt verlengd van 1/1/2019 t.e.m. 30/6/2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 35 jaar loopbaan in 2019, 36 jaar in 2020 en 37 jaar in 2021) - SWT vanaf 59 jaar, mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep - SWT vanaf 59 jaar, mits 33 jaar loopbaan, mits zwaar beroep (o.a. 20 jaar nacht). De partijen komen overeen dat de onderneming m.b.t. dit stelsel van SWT expliciet toe treedt tot de sectorale CAO. - SWT vanaf 59 jaar, mits 40 jaar loopbaan . 	<p>Article 10</p> <p>§1. Le droit aux régimes de chômage avec complément d'entreprise suivantes est prolongé du 1/1/2019 jusqu'au 30/6/2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - RCC à partir de 62 ans, moyennant 40 ans de carrière (pour femmes 35 ans en 2019, 36 ans en 2020 et 37 ans en 2021) ; - RCC à partir de 59 ans, moyennant 35 ans de carrière, métier lourd ; - RCC à partir de 59 ans, moyennant 33 ans de carrière, métier lourd (entre autre 20 ans de prestations de nuit). Les parties se mettent d'accord sur le fait que l'entreprise s'inscrit expressément dans la CCT sectoriel - RCC à partir de 59 ans, moyennant 40 ans de carrière.

Deze paragraaf wordt afgesloten voor een bepaalde duur, lopende van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021.

§2. Het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar, mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen wordt verlengd van 1/1/2019 t.e.m. 31/12/2020.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze paragraaf per CAO verlengd worden tot 30 juni 2021.

De procedures ter zake zijn deze die door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, voorzien zijn.

Artikel 11

Het in de bovenstaande artikel 10 vermelde recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag blijft behouden voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, behoudens in die ondernemingen die een negatief resultaat kennen op de laatste 2 gepubliceerde jaarrekeningen voorafgaand aan de ingangsdatum van het stelsel van werkloosheid voor de betrokken werknemers.

In dat geval wordt er op bedrijfsniveau een omstandig overleg gepland met de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van deze laatste met de lokale vakbondssecretarissen omtrent het desgevallend toekennen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Er is een negatief resultaat in de onderneming indien de profit kleiner of gelijk is aan 0. Voor de definitie van het begrip "profit" van de onderneming wordt verwezen naar hetgeen bepaald is in artikel 6, 3^e alinea van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Ce paragraphe est conclu pour une durée déterminée, du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

§2. Le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans, moyennant 35 ans de carrière problèmes physiques graves est prolongé du 1/1/2019 jusqu'au 31/12/2020.

Si possible et dès que possible, ce paragraphe sera prolongée par CCT jusqu'au 30 juin 2021.

Les procédures en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au Conseil National du Travail.

Article 11

Le droit mentionné dans l'article 10 ci-dessus à un régime de chômage avec complément d'entreprise est maintenu pour la durée de la présente convention collective de travail, à l'exception des entreprises ayant un résultat négatif sur les 2 derniers comptes annuels publiés précédant la date d'entrée en vigueur du régime de chômage avec complément d'entreprise du travailleur concerné.

Dans ce cas, une concertation approfondie au niveau de l'entreprise sera planifiée avec la délégation syndicale, à défaut de cette dernière avec les secrétaires syndicaux régionaux concernant l'octroi éventuel d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Il y a un résultat négatif dans l'entreprise si le bénéfice est inférieur ou égal à 0. Pour la définition de la notion de "bénéfice" de l'entreprise nous faisons référence à ce qu'a été défini à l'article 6, 3^{ème} alinéa de la présente convention collective de travail.

Artikel 12

Voor werknemers die aansluitend op een vermindering tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering, opgenomen in het kader van het stelsel van 1/5 loopbaanvermindering of halftijdse loopbaanonderbreking voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder, zoals omschreven in artikel 9 en 10 van CAO nr. 77bis betreffende tijdscrediet of aansluitend op een landingsbaan onder de vorm van een vermindering tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering, zoals omschreven in artikel 8 van CAO nr.103ter betreffende tijdscrediet, in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelagen, wordt het bruto referteloon voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, onverminderd de modaliteiten bepaald door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, berekend op basis van voltijdse prestaties.

Artikel 13

Het netto referteloon voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, onverminderd de modaliteiten bepaald door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt, voor voltijdse prestaties, verhoogd met 18 maal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques.

Voor deeltijdse prestaties zal het netto referteloon verhoogd worden met een aantal maal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque pro rata de gepresteerde arbeidsregeling.

Voor weekendwerkers zal het netto referteloon verhoogd worden met een bedrag gelijk aan 18 maal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque van een werknemer met gewone voltijdse prestaties.

Artikel 14

In overeenstemming met artikel 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17 voorzien de werkgevers de doorbetaling van de

Article 12

Pour les travailleurs qui passent d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'un système de diminution de carrière de 1/5^{ème}, pris dans le cadre du régime de diminution de carrière de 1/5^{ème} et de diminution de carrière à mi-temps pour travailleurs à partir de l'âge de 50 ans et plus, tel que défini aux articles 9 et 10 de la CCT n° 77bis relative au crédit-temps, ou qui passent d'un emploi de fin de carrière sous la forme d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'une diminution de carrière de 1/5^{ème}, tel que défini à l'article 8 de la CCT n° 103 ter relatif au crédit-temps, à un régime de chômage avec complément de l'entreprise, le salaire brut de référence pour le calcul de l'allocation complémentaire à charge de l'employeur, sans préjudice aux modalités défini par la convention collective n° 17 du Conseil National de Travail, est calculé sur base de prestations à temps plein.

Article 13

Pour déterminer le montant de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur, sans préjudice des modalités définies par la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, la rémunération nette de référence sera augmentée d'un montant égal à 18 fois l'intervention de l'employeur dans le montant du chèque repas, en cas de prestations à temps plein.

En cas de prestations à temps partiel, la rémunération nette de référence sera augmentée d'un certain nombre de fois l'intervention de l'employeur dans le montant du chèque repas au prorata du régime de travail presté.

Pour les travailleurs en équipes de week-end, la rémunération nette de référence sera augmentée d'un montant égal à 18 fois l'intervention de l'employeur dans le montant du chèque repas accordée à un travailleur prestant à temps plein.

Article 14

Conformément à l'article 4bis, 4ter et 4quater de la CCT n° 17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire de chômage avec

<p>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.</p>	<p>complément d'entreprise en cas de reprise du travail. Les travailleurs avertiront également leurs (ex-) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.</p>
<p>ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN</p>	<p>MESURE DE PARTAGE DU TRAVAIL</p>
<p>Artikel 15 TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN</p>	<p>Article 15 CRÉDIT TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE</p>
<p>§ 1. In navolging van sectorale cao van 17 september 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betreffende het tijdskrediet en landingsbanen (registratienummer: 154.420/CO/116) en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - worden, overeenkomstig artikel 4, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid tot 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, § 1 a° tot c°) en 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §2). - wordt, overeenkomstig artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, 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 tenminste 28 jaar hebben doorlopen <p>§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering</p>	<p>§ 1^{er}. Suite à la convention collective de travail sectorielle du 17 septembre 2019 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au crédit-temps et emplois de fin de carrière (numéro d'enregistrement : 154.420/CO/116) et pour la durée de la présente convention:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues jusqu'à 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1^{er} a° à c°) et 36 mois pour le motif de formation (article 4, §2), conformément l'article 4, §4 de la convention collective de travail n° 103 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 convention collective de travail n° 103, - l'âge est abaissé à 50 ans, par dérogation à l'article 8, § 1^{er}, pour les 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, conformément l'article 8, § 3° de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les travailleurs qui répondent à toutes les conditions de la convention collective de travail n° 103. <p>§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de</p>

van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad worden de werknemers die in het kader van het tijdskrediet hun arbeidsprestaties volledig onderbreken niet aangerekend op de drempel als bepaald in artikel 16, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 3. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, worden de werknemers ouder dan 50 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijds betrekking in het stelsel van halftijdse loopbaanonderbreking voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder, zoals omschreven in artikel 9 van de CAO nr. 77bis betreffende tijdskrediet en in een landingsbaan als bepaald in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 niet aangerekend op de drempel als bepaald in artikel 16, §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 4. Rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen heeft de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijds betrekking, vanaf 55 recht op een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever en dit ten vroegste vanaf 1 januari 2016 van 85,00 EUR/bruto per maand. Sinds 1 oktober 2017 bedraagt deze vergoeding 100,00 EUR/bruto per maand. Vanaf 1 november 2019 wordt de vergoeding verhoogd naar 110 EUR/bruto per maand.

Deze vergoeding wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage of indien geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt opgenomen, tot op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.

Werknemers die voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:

- ze genieten van een landingsbaan waarbij de arbeidsprestaties verminderd worden tot een halftijdse betrekking,

crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au sein de Conseil National du Travail, les travailleurs qui interrompent complètement leurs prestations de travail ne seront pas comptabilisés dans le seuil établi en exécution de l'article 16, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 précitée.

§ 3. En exécution de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les travailleurs âgés de plus de 50 ans, qui réduisent à mi-temps leurs prestations de travail dans le cadre d'une réduction des prestations de travail à mi-temps pour travailleurs âgés de 50 ans ou plus, tel que défini à l'article 9 de la CCT 77bis concernant le crédit-temps et dans le cadre d'un emploi d'atterrissage telle que définie à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103, ne seront pas comptabilisés dans le seuil établi en exécution de l'article 16, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 précitée.

§ 4. Compte tenu des conditions prévues par la convention collective de travail n° 103 précitée instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, le travailleur qui réduit ses prestations de travail à mi-temps a droit, à partir de 55 ans et plus, à une indemnité de sécurité d'existence à charge de l'employeur, et ce au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2016 de 85,00 EUR/brut par mois. Depuis le 1^{er} octobre 2017, l'indemnité de s'élève à 100,00 EUR/brut par mois. A partir du 1^{er} novembre 2019, l'indemnité est augmentée à 110 EUR/brut par mois.

Cette indemnité est payée jusqu'au moment du départ en régime de chômage avec complément d'entreprise ou, à défaut de rentrer dans un régime de chômage avec complément d'entreprise, jusqu'au moment du départ à la retraite.

Les travailleurs qui remplissent les conditions cumulatives suivantes:

<p>rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen</p> <ul style="list-style-type: none"> - ze genieten van de bestaanszekerheidsvergoeding van 75,00 EUR/bruto per maand ten laste van de werkgever, als bepaald in artikel 17, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 2014 tot vaststelling sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg afgesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, bovenop de onderbrekingsuitkering van de RVA - ze hebben de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt <p>blijven evenwel de bovenvermelde bestaanszekerheidsvergoeding van 75 EUR/bruto per maand ten laste van de werkgever verder ontvangen. Deze bestaanszekerheidsvergoeding wordt in toepassing van bovenstaande alinea 1 en 2 van onderhavige § 4 vanaf 1 november 2019 op 110 EUR/bruto per maand gebracht de maand volgend op de maand waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft en wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage of indien geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt opgenomen, tot op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.</p> <p>§ 5. Rekening houdend met de voorwaarden voorzien in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen hebben de werknemers die voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werknemer maakt gebruik van een landingsbaan onder de vorm van een 1/5e loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voor zover hij tewerkgesteld is in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer; - de werknemer heeft minimum de leeftijd van 58 jaar bereikt; - de werknemer heeft voorheen in zijn loopbaan nooit gebruik gemaakt van een 	<ul style="list-style-type: none"> - Ils bénéficient d'un emploi de fin de carrière réduisant à mi-temps leurs prestations de travail dans le cadre d'une réduction des prestations de travail à mi-temps prévu dans la convention collective n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, - Ils bénéficient d'une indemnité de sécurité d'existence de 75,00 EUR/brut par mois, à charge de l'employeur, tel que défini à l'article 17, § 4 de la convention collective de travail du 19 mars 2014 conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique, portant fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie formatrice de matières plastiques de la province du Limbourg, en sus de l'indemnité d'interruption de l'ONEm, - Ils n'ont pas encore atteint l'âge de 55 ans. <p>continuent, néanmoins, à recevoir l'indemnité de sécurité d'existence susmentionnée de 75,00 EUR/brut par mois, à charge de l'employeur. Cette indemnité de sécurité d'existence est portée à partir du 1^{er} novembre 2019, en application des alinéas 1 et 2 susmentionnées du présent § 4, à 110 EUR/ brut par mois, à partir du mois qui suit le mois au cours duquel le travailleur concerné a atteint l'âge de 55 ans et est payée jusqu'au moment de la prise d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ou si aucun régime de chômage avec complément d'entreprise n'est pris, jusqu'au moment de la prise de la pension légale.</p> <p>§ 5. Compte tenu des conditions prévues par la convention collective de travail n° 103 précitée instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les travailleurs qui remplissent les conditions cumulatives suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travailleur fait usage d'un emploi de fin de carrière sous la forme d'une réduction de 1/5^{ième} à concurrence d'un jour par semaine ou deux demi-jours couvrant la même durée pour autant qu'il soit occupé dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, - le travailleur a atteint l'âge de 58 ans,
---	---

vorm van tijdskrediet, loopbaanvermindering of loopbaanonderbreking met uitzondering van thematische verloven

vanaf 1 oktober 2017 recht op een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever van 40,00 EUR/bruto per maand. Vanaf 1 november 2019 wordt deze vergoeding verhoogd tot 45 EUR/bruto per maand. Deze vergoeding wordt betaald tot op het ogenblik van het opnemen van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage of indien geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt opgenomen, tot op het ogenblik van het opnemen van rustpensioen.

§6. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging wordt ingelicht over de beslissing van de werkgever om al dan niet tot vervanging over te gaan.

- le travailleur n'a auparavant dans sa carrière jamais fait utilisation d'une forme de crédit temps, diminution de carrière ou interruption de carrière à l'exception des congés thématiques

Auront, à partir du 1^{er} octobre 2017, droit à une indemnité de sécurité d'existence, à charge de l'employeur, de 40,00 EUR/brut par mois. A partir du 1^{er} novembre 2019, l'indemnité est augmentée à 45 EUR/brut par mois. Cette indemnité est payée jusqu'au moment de la prise d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ou si aucun régime de chômage avec complément d'entreprise n'est pris, jusqu'au moment de la prise de la pension légale.

§ 6. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, est informé de la décision de l'employeur de procéder ou non au remplacement.

<p>Artikel 16 4/5 DEELTIJDSE ARBEID Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de mogelijkheid tot gewone deeltijdse arbeid voorzien in een 4/5e-regeling op voorwaarde dat het organiseerbaar is. Bij weigering zal de werkgever de redenen meedelen aan de syndicale delegatie.</p>	<p>Article 16 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL 4/5^{IÈME} Pour la durée de la présente convention collective de travail, la possibilité du travail à temps partiel dans un régime de 4/5^{ième} est prévue, pourvu qu'elle soit organisable. En cas de refus, l'employeur en communiquera les motifs à la délégation syndicale.</p>
<p>AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT DE ARBEIDSORGANISATIE</p> <p>Artikel 17 UITZENDARBEID Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid Limburg zich ertoe om het gebruik van dagcontracten in het kader van uitzendarbeid zoveel als mogelijk te beperken.</p> <p>Artikel 18 DE TERUGROEP In geval een werknemer tijdens een lopende periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdelijke economische werkloosheid, door de werkgever wordt teruggeroepen om de arbeid te hervatten, zal de betrokken werknemer enkel verplicht zijn het werk in de vooropgestelde ploeg te hervatten indien de terugroep minstens 24 uren voor de aanvang van die ploeg is gebeurd. De werkgevers verbinden er zich toe om in geval van een terugroep de betrokken werknemers enkel te contacteren tussen 06.00 uur en 22.00 uur.</p>	<p>RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL</p> <p>Article 17 TRAVAIL INTÉRIMAIRE Pour la durée de la présente convention collective de travail, les employeurs de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg s'engagent à limiter, le plus possible, l'utilisation des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire.</p> <p>Article 18 LE RAPPEL Si un travailleur, pendant une période de suspension du contrat de travail dans le cadre de chômage temporaire, est rappelé, par l'employeur, pour reprendre le travail, le travailleur concerné ne sera contraint de reprendre le travail dans le régime d'équipe proposé que si la demande de rappel a été faite au moins 24h avant le début de ladite équipe. Les employeurs s'engagent, dans le cadre d'un rappel, à contacter les travailleurs concernés uniquement entre 06h00 et 22h00.</p>

**INKOMENSGARANTIE BIJ WIJZIGING
ARBEIDSORGANISATIE**

**Artikel 19 INKOMENSGARANTIE BIJ WIJZIGING
ARBEIDSORGANISATIE**

In geval van een structurele wijziging van de arbeidsorganisatie op vraag van de werkgever (zoals bvb. afbouw van een ploegensysteem, wegvallen van een functie,...) die aanleiding geeft tot loonverlies voor de betrokken werknemer(s) geldt voor de betrokken werknemer(s) volgend systeem van trapsgewijze afbouw naar het lagere nieuwe loon:

- gedurende de eerste maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 80% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken werknemers
- gedurende de tweede maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 60% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken werknemers
- gedurende de derde maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 40% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken werknemers
- gedurende de vierde maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie: wordt een inkomensgarantievergoeding betaald gelijk aan 20% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon voor die periode en het nieuwe lagere loon van de betrokken werknemers
- Vanaf de 5^e maand van de wijziging van de arbeidsorganisatie wordt enkel het nieuwe lagere loon nog toegekend zonder enige inkomensgarantievergoeding.

Het begrip loon omvat het basisuurloon en de ploegenpremies. Deze regeling geldt voor structurele wijzigingen van de arbeidsorganisatie die worden doorgevoerd vanaf 1 januari 2014.

**GARANTIE DE REVENU LORS D'UNE
MODIFICATION DE L'ORGANISATION DU
TRAVAIL**

**Article 19 GARANTIE DE REVENU LORS D'UNE
MODIFICATION DE L'ORGANISATION DU
TRAVAIL**

Dans le cas d'une modification fondamentale de l'organisation du travail à la demande de l'employeur (p.ex. réduction du travail en équipes, suppression d'une fonction,...) qui donne lieu à une perte de revenu pour les travailleurs concernés, le système suivant de réduction progressive vers le nouveau salaire plus bas s'applique:

- durant le premier mois de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 80% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des travailleurs concernés
- durant le deuxième mois de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 60% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des travailleurs concernés
- durant le troisième mois de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 40% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des travailleurs concernés
- durant le quatrième mois de la modification de l'organisation du travail, une indemnité de garantie de revenu égale à 20% de la différence entre l'ancien salaire normal reçu et le nouveau salaire plus bas des travailleurs concernés
- à partir du cinquième mois de la modification de l'organisation du travail seul le nouveau salaire plus bas sera accordé sans aucune indemnité de garantie de revenu.

La notion de salaire comprend le salaire horaire de base et les primes d'équipes. Ce système est d'application pour les modifications fondamentales de l'organisation du travail mises en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2014.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan de gunstigere regelingen die in de ondernemingen bestaan.

Cette disposition ne porte pas préjudice à des systèmes plus avantageux existant au niveau des entreprises.

ANCIËNNITEITSVERLOF**Artikel 20 ANCIËNNITEITVERLOF**

§ 1. Het anciënniteitverlof wordt als volgt bepaald:

na 4 jaren dienst: 1 dag maximum per kalenderjaar
na 10jaren dienst: 2 dagenmaximum per kalenderjaar
na 15jaren dienst: 3 dagenmaximum per kalenderjaar
na 20jaren dienst: 4 dagenmaximum per kalenderjaar
na 25jaren dienst: 5 dagenmaximum per kalenderjaar
na 30 jaren dienst: 6 dagen maximum per kalenderjaar
na 35 jaren dienst: 7 dagen maximum per kalenderjaar

§ 2. De anciënniteitsdag kan ten vroegste opgenomen worden in de maand die volgt op de maand waarin de vereiste anciënniteit wordt bereikt uitgezonderd de werknemers die de vereiste anciënniteit bereiken tijdens de maanden november of december Deze laatsten kunnen de anciënniteitsdag opnemen vanaf de maand waarin ze de vereiste anciënniteit bereiken.

De dag waarop de vereiste anciënniteit bereikt wordt, wordt beschouwd als het *ijkpunt*.

§ 3. Men kan enkel anciënniteitsverlof opnemen indien men in het betrokken kalenderjaar ook effectief prestaties levert. Het anciënniteitsverlof kan niet worden overgedragen naar een volgend kalenderjaar

§ 4. Voor de werknemers die permanent tewerkgesteld zijn in weekend- of overbruggingsploegen gebeurt de toekenning van het aantal anciënniteitsdagen volgens het principe dat deze werknemers recht hebben op een gelijk aantal dagen dan een voltijdse werknemer in een drieploegenstelsel in de betrokken onderneming.

Voor de opname van deze anciënniteitsdagen is voor deze werknemers 1 anciënniteitsdag gelijk aan het product van het aantal effectief gepresteerde uren tijdens een normale arbeidsdag voor een voltijdse werknemer in een drieploegenstelsel in de

CONGÉ D'ANCIENNETÉ**Article 20 CONGÉ D'ANCIENNETÉ**

§ 1^{er}. Le congé d'ancienneté est défini comme suit:

après 4 ans de service: 1 jour maximum par année civile
après 10 ans de service: 2 jours maximum par année civile
après 15 ans de service: 3 jours maximum par année civile
après 20 ans de service: 4 jours maximum par année civile
après 25 ans de service: 5 jours maximum par année civile
après 30 ans de service: 6 jours maximum par année civile
après 35 ans de service: 7 jours maximum par année civile

§ 2. Le jour d'ancienneté peut être pris au plus tôt dans le mois qui suit le mois durant lequel l'ancienneté requise est atteinte, à l'exception des travailleurs qui atteignent l'ancienneté requise au cours du mois de novembre ou décembre. Ces derniers peuvent prendre le jour d'ancienneté à partir du mois où l'ancienneté requise est atteinte. Le jour où l'ancienneté requise est atteinte est considéré comme le point de référence.

§ 3. Le congé d'ancienneté ne peut être pris que si des prestations effectives ont été prestées dans l'année civile concernée. Le congé d'ancienneté ne peut être reporté à l'année civile suivante.

§ 4. Pour les travailleurs travaillant en permanence en équipes de week-end ou en équipes-relais, le nombre de jours de congé d'ancienneté est accordé selon le principe que ces travailleurs ont droit à un nombre de jours de congé d'ancienneté égal au nombre de jours de congé d'ancienneté accordés à un travailleur travaillant à temps plein en régime de trois équipes dans l'entreprise concernée.

Pour la prise de ces jours d'ancienneté, 1 jour de congé d'ancienneté correspond au produit du nombre d'heures effectivement prestées par ces travailleurs en régime de trois équipes durant une journée ouvrable normale dans l'entreprise concernée, avec une fraction, dont le dénominateur

betrokken onderneming, met een breuk, waarvan de noemer gelijk is aan het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens een normale werkweek voor een voltijdse werknemer in een drieploegenstelsel in de betrokken onderneming en de teller gelijk is aan het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens een normale weekend- of overbruggingsploeg in die onderneming.

§ 5. Vanaf 1 januari 2004 behoudt een werknemer die overgaat van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime het aantal anciënniteitsverlofdagen zoals hij die heeft opgebouwd in zijn voltijds arbeidsregime. De verdere opbouw van het aantal anciënniteitsverlofdagen als bepaald in dit artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

§ 6. Effect van tijdskrediet – thematisch verlof op het ijkpunt

1. Thematisch verlof

- ijkpunt: geen enkel effect op het ijkpunt. Behalve indien er minstens 12 maanden voltijds thematisch verlof werd toegekend dan worden alle volgende ijkpunten met deze afgesproken periode verschoven.

- toekenning: in het geval van thematisch verlof zal de nieuw verworven anciënniteitsdag worden toegekend zonder rekening te houden met het arbeidsregime (tewerkstellingsbreuk) op het moment van het ijkpunt.

2. Tijdskrediet

- ijkpunt: geen enkel effect op het ijkpunt. Behalve indien er minstens 12 maanden voltijds tijdskrediet was afgesproken dan worden de ijkpunten met deze afgesproken periode verschoven.

- toekenning: de nieuw verworven anciënniteitsdag zal worden toegekend rekening houdend met het arbeidsregime (tewerkstellingsbreuk) op het moment van het ijkpunt.

§ 7. Eventuele betere regelingen op ondernemingsvlak blijven bestaan.

correspond au nombre total d'heures effectivement prestées durant une semaine de travail normale par un travailleur travaillant à temps plein en régime de trois équipes dans l'entreprise concernée et dont le numérateur correspond au nombre total d'heures effectivement prestées en équipes de week-end ou en équipes-relais normales dans cet entreprise.

§ 5. A partir du 1^{er} janvier 2004, les jours de congé d'ancienneté d'un travailleur qui passe d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel sont maintenus tels qu'ils lui ont été accordés dans le régime de travail à temps plein. L'octroi des jours de congé d'ancienneté suivants, comme fixé dans cet article de la présente cct, se fera en tenant compte du régime de travail du travailleur au moment de l'attribution des jours de congé d'ancienneté suivants.

§ 6. Effet du crédit-temps – congé thématique sur le point de référence

1. Congé thématique

– point de référence: aucun effet sur le point de référence. Sauf si 12 mois au moins de congé thématique à temps plein ont été accordés, alors tous les points de référence suivants seront reportés d'autant.

– octroi: en cas de congé thématique, le jour d'ancienneté nouvellement acquis sera octroyé sans tenir compte du régime de travail au moment (fraction de l'occupation) du point de référence.

2. Crédit-temps

– point de référence: aucun effet sur le point de référence. Sauf si 12 mois au moins de crédit-temps à temps plein ont été accordés, alors tous les points de référence suivants seront reportés d'autant.

– octroi: le jour d'ancienneté nouvellement acquis sera octroyé en tenant compte du régime de travail au moment (fraction de l'occupation) du point de référence.

§ 7. Les dispositions éventuellement plus favorables définies au niveau de l'entreprise restent en vigueur

Artikel 21 VERLOF OMWILLE VAN DWINGENDE REDEN

Article 21 CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

<p>Het aantal dagen verlof om dwingende reden (art. 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen) bedraagt 15 dagen per kalenderjaar. Deze dagen zijn onbetaalde dagen. De vijf bijkomende dagen verlof om dwingende reden worden gelijkgesteld in het kader van de berekening van de arbeidsduurverminderingdagen (ADV-dagen) en de eindejaarspremie.</p>	<p>Le nombre de jours de congé pour raisons impérieuses (art. 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 portant introduction d'un congé pour raisons impérieuses) s'élève à 15 jours par année civile. Ces jours ne sont pas rémunérés. Les 5 jours supplémentaires de congé pour raisons impérieuses sont assimilés dans le cadre du calcul des jours de réduction du temps de travail (jours RTT) et de la prime de fin d'année.</p>
<p>MOBILITEIT</p> <p>Artikel 22 DE TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMERS WORDT ALS VOLGT BEPAALD: Voor wat betreft het gemeenschappelijk vervoer, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals bepaald in artikel 5 §1 tot en met §4 van de CAO van 21 februari 2018, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de arbeiders.</p> <p>Voor wat betreft het gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer, blijft de tussenkomst van de werkgever gekoppeld aan de vroegere tabel (vastgesteld in uitvoering van de Wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden) vanaf de eerste kilometer van verplaatsing op basis van het gemiddelde van 70% en aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven zoals bepaald in artikel 5, §5 van de CAO van 21 februari 2018, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de arbeiders.</p> <p>Het bekomen maandbedrag van de tussenkomst van de werkgever wordt gedeeld door 18. Het dan bekomen</p>	<p>MOBILITÉ</p> <p>Article 22 L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS EST DÉFINIE COMME SUITE : En ce qui concerne l'intervention de l'employeur dans le prix des transports en commun publics, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée, sur base de la grille des montants forfaitaires reprise à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19/9 conclue au sein du Conseil National du Travail, tel que défini à l'article 5, § 1^{er} jusqu'au § 4 inclus de la CCT du 21 février 2018 conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des ouvriers.</p> <p>En ce qui concerne l'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, l'intervention de l'employeur reste liée à la grille antérieure (fixée en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société Nationale des Chemins de fer Belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) à partir du premier kilomètre de déplacement sur base de 70% en moyenne et adaptée annuellement au 1^{er} février aux nouveaux tarifs, telle que défini à l'article 5, § 5 de la CCT du 21 février 2018 conclue en Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au transport des ouvriers.</p> <p>Le montant mensuel de l'intervention de l'employeur est divisé par 18. Ledit montant journalier ainsi obtenu est ensuite payé pour chaque jour de travail réellement presté.</p>

zogenoemd dagbedrag wordt vervolgens elke werkelijk gepresteerde arbeidsdag uitbetaald.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan de gunstigere regelingen die in de ondernemingen bestaan.

Artikel 23 DE FIETSVERGODING

De fietsvergoeding bedraagt 0,23 EUR per km. Dit bedrag wordt vanaf 1 november 2019 opgetrokken naar 0,24 EUR per km.

De ondernemingen bepalen de concrete toepassingsmodaliteiten in samenwerking met de syndicale delegatie.

Cette disposition ne porte pas préjudice aux régimes plus favorables existant dans les entreprises.

Article 23 L'INDEMNITÉ DE VÉLO

L'indemnité vélo s'élève à € 0,23 par km. Ce montant est porté à 0,24 EUR par km à partir du 1^{er} novembre 2019.

Les entreprises définissent les modalités d'application pratiques en concertation avec la délégation syndicale.

VERLENGING VORIGE OVEREENKOMSTEN

Artikel 24 Volgende bepalingen van vorige overeenkomsten worden voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd:

- **Arbeidsduur:** artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg
- **Toeslag voor zaterdag in de morgenploeg:** artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg
- **Eindejaarspremie:** artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg
- **Vervoerskosten:** artikel 12, 2^e alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 1993 (nr. 33.169/CO/116) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid Limburg

PROROGATION DES CONVENTIONS ANTÉRIEURES

Article 24 Les dispositions suivantes de conventions précédentes sont reprises pour la durée de la présente convention collective de travail:

- **Durée de travail:** article 6 de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg,
- **Allocation pour samedi en équipe du matin:** article 9 de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg,
- **Prime de fin d'année:** article 10 de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg,
- **Frais de transport:** article 12, 2^{ième} alinéa de la convention collective de travail du 26 mai 1993 (n° 33.169/CO/116) relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg

<p>INTENTIEVERKLARING WELZIJN ARTIKEL 25 Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst nemen de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid Limburg zich voor om in het kader van het welzijn van hun werknemers te onderzoeken in welke mate het wenselijk is om bijkomende fysieke onderzoeken voor werknemers te organiseren in hun onderneming.</p>	<p>DÉCLARATION D'INTENTION BIEN-ÊTRE ARTICLE 25 Pour la durée de la présente convention collective de travail, les employeurs de l'industrie transformatrice de matières plastiques du Limbourg s'engagent, dans le cadre du bien-être de leurs travailleurs, à examiner dans quelle mesure il est souhaitable d'organiser des examens physiques complémentaires de travailleurs dans leur entreprise.</p>
<p>SOCIALE VREDE Artikel 26 De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>PAIX SOCIALE Article 26 La paix sociale est garantie pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.</p>
<p>GELDIGHEIDSDUUR Artikel 27 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, met uitzondering van artikel 10, §1, 11, 12, 13 en 14 dat gesloten is voor een bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021.</p> <p>Met dien verstande dat indien mogelijk en van zodra mogelijk, het systeem van SWT voorzien in artikel 10, §2 per CAO zal worden verlengd tot 30 juni 2021.</p> <p>De artikelen 1, 5 en 6 worden gesloten 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 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.</p> <p>Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.</p>	<p>DURÉE DE VALIDITÉ Article 27 La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 2 ans, entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et prenant fin le 31 décembre 2020, à l'exception de l'article 10, §1, 11, 12, 13 et 14 qui est conclu pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus.</p> <p>En tenant compte du fait que, si possible et dès que possible, le système de RCC prévue à l'article 10, §2 sera prolongée par CCT jusqu'au 30 juin 2021 inclus.</p> <p>Les articles 1, 5 et 6 sont conclus pour une durée indéterminée. Ils peuvent être dénoncés par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, et ceci au plus tôt à partir du 31 mars 2021. Le cachet de la poste fait foi.</p> <p>La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.</p>