

Provinciaal Akkoord 2017-2019 voor de kunststofverwerkende nijverheid in West-Vlaanderen (PC 116)

CAO gesloten op 21 december 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die gelegen zijn in de provincie West-Vlaanderen en ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststoffen.

Met "arbeiders" wordt verstaan : de arbeiders en arbeidsters.

Algemene bepaling

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet generlei afbreuk aan de algemene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Werkzekerheid

Art. 3. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de werkgevers alles in het werk stellen om ontslag wegens economische redenen te vermijden. Eventuele problemen in dit verband zullen vooreerst en in de mate van het mogelijke, worden opgevangen door het invoeren van een regeling van gedeeltelijke werkloosheid.

Ontslagen wegens economische redenen zijn pas mogelijk na het gebruik van een som van dagen gedeeltelijke werkloosheid naar rato van 15 dagen per arbeider in de getroffen afdeling van de betrokken onderneming binnen een periode van 2 kalenderjaren voorafgaand aan de ontslagen.

Indien deze voorwaarde niet vervuld is op het ogenblik van een ontslag wegens economische redenen, wordt, bij het ontslag een bijkomende vergoeding betaald gelijk aan 4 weken loon.

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

Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 4. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar, zoals gedefinieerd in artikel 16, §2, 2° van het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, loopt in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 17 juni 2015 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ter zake tot 31 december 2017.

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

Art. 5. Het bestaande stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, vanaf de leeftijd van 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien van 1 april 2017 tot en met 31 december 2018.

De hierboven vermelde leeftijds- en beroepsloopbaanvoorwaarden volgen de wettelijke evolutie zoals bepaald in het artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007.

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

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2019 tot 31 december 2019.

Art.6. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 april 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, ingevoerd voor de arbeiders die:

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007; bijgevolg zullen de betrokken arbeiders een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals ofwel gewerkt te hebben in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ofwel minimaal 20 jaar gewerkt te hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale arbeidsraad (= nachtarbeid) .

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

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2019 tot 31 december 2019.

Art. 7. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 april 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, ingevoerd voor de arbeiders die:

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- voldoen aan de ter zake geldende voorwaarden voorzien in de wetgeving terzake en meer bepaald in het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, en in het bijzonder artikel 3, §6 van voornoemd KB en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2019 tot 31 december 2019.

Art.8. Er geldt voor de betrokken arbeiders een recht op de in artikel 4, 5, 6, en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde vormen van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage indien de betrokken arbeider 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 bedrijfstoelage betaalt.

Art.9. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 21 juni 2017 in Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 april 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage , verlengd voor de arbeiders die:

- 1° de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 2° die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- 3° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden.

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

Er is voor de betrokken arbeiders een recht op deze vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2019 tot 31 december 2019.

Art. 10. 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 bedrijfstoelage in geval van werkhervatting. De werknemers zullen hun (ex)werkgevers ook verwittigen van het feit dat ze het werk hervat hebben.

Art. 11. Bij de overgang van 1/5 tijdskrediet of halftijds tijdskrediet naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste van de werkgever berekend worden op basis van een voltijds loon.

Maatregelen inzake tijdskrediet, deeltijdse arbeid en vorming

Art. 12. Tijdskrediet:

§1. In navolging van sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdskrediet en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- worden, overeenkomstig artikel 4, §1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de arbeiders die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voorzien tot:
 - 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c° en artikel 4, § 2)
 - 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §1, d°).
- wordt, overeenkomstig artikel 8, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de arbeiders die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, in afwijking van

artikel 8, § 1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

- wordt, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of 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 collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad.

§2. De werkgever beslist, na overleg met de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, over de eventuele vervanging in functie van de werkorganisatie. De werkgever zal, in het geval hij beslist niet te vervangen, zijn beslissing motiveren ten overstaan van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging.

Art. 13. Drempel tijdskrediet:

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor de berekening van de drempel, zoals bedoeld in artikel 16, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geen rekening gehouden met de arbeiders van 51 jaar en ouder.

Art. 14. Deeltijdse arbeid:

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op halftijdse arbeid met verhoudingsgewijs behoud van inkomen toegekend naar rato van maximum 3,0 pct. van het arbeidersbestand. De uitoefening van dit recht mag de organisatie van het werk niet verstoren.

Art. 15. Vorming:

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

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

Uitzendarbeid

Art. 16. Uitzendarbeid:

§1. Onverminderd de wettelijke bepalingen en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.108 ter zake, wordt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging maandelijks ingelicht over de tewerkstelling van uitzendkrachten, beoogd door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, welke in hoofdzaak handarbeid verrichten.

De te verstrekken informatie betreft volgende punten:

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

§2. In geval een uitzendkracht wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens volgende modaliteiten:

- per 20 dagen effectieve prestaties wordt 1 maand anciënniteit toegekend bij de betrokken werkgever.

De volgens bovenstaande modaliteiten als uitzendkracht opgebouwde en overgenomen anciënniteit bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd, geldt voor alle voordelen bij de werkgever, uitgezonderd voor wat betreft de toekenning van de aanvullende werkloosheidsuitkering waarvoor wordt verwezen naar de bepalingen van artikel 25, §2, b) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor wat betreft de toekenning van de eindejaarspremie, als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 betreffende de eindejaarspremie. Voor de toekenning van de eindejaarspremie wordt de opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht bij aanwerving niet overgenomen.

§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 als mogelijk te beperken.

Modaliteiten van arbeidsduurverkorting, anciënniteitsverlof

Art.17. Modaliteiten van arbeidsduurverkorting

Onverminderd artikel 5, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de modaliteiten in verband met arbeidsduurverkorting gesloten op 7 november 2001 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt een maximum van 20 dagen gedeeltelijke werkloosheid per kalenderjaar gelijkgesteld met werkelijke prestaties.

Art. 18. Anciënniteitsverlof

§1. Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkorting onder welke vorm ook, worden een aantal anciënniteitsdagen vanaf 1 januari 2018 als volgt toegekend:

- een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 6 jaar anciënniteit in de onderneming,

- een tweede anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 12 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een derde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een vierde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 24 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een vijfde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming,
- een zesde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 36 jaar anciënniteit in de onderneming,

of een totaal van maximum 6 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.

§2. Vanaf 1 januari 2016 behouden de arbeiders die overstappen van een voltijds arbeidsregime naar een vorm van landingsbaan, zoals omschreven in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, het aantal anciënniteitsverlofdagen zoals zij die hebben opgebouwd in hun voltijds arbeidsregime.

De verdere opbouw van het aantal anciënniteitsverlofdagen, als bepaald in bovenstaand §1, gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

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

Koopkracht

Art. 19. Lonen.

§1. De werkelijk betaalde basisuurlonen worden verhoogd met € 0,16 vanaf 1 januari 2018.

De minimumuurlonen uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1 januari 2018 (spilindexcijfer: 102,23, basis 2013 =100)

- afwerking en verpakking: 12,9025 EUR/bruto per uur
- productie:
 - a) bij aanwerving: 13,6730 EUR/bruto per uur
 - b) na drie maanden (=referentieloon): 14,1165 EUR/bruto per uur
 - c) gespecialiseerden: 14,4065 EUR/bruto per uur
- ploegbazen: 14,7645 EUR/bruto per uur

§ 2. Deze bedragen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling der lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Art. 20. Premies voor ploegwerk

De premie voor ploegwerk (uitgedrukt in het 40-urenstelsel) bedraagt, voor de voor- en namiddagploeg 7,10 % en voor de nachtploeg 22,30 % van het referentieloon, zoals bepaald in artikel 19, §1, tweede lid, b) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De berekening van de bedragen in euro gebeurt tot op de vijfde decimaal en vervalt alles wat na de vierde decimaal komt, zoals bepaald in artikel 3 van de CAO van 16 september 2015 betreffende de minimum ploegenpremies, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De premies voor ploegwerk, uitgedrukt in het 40-urenstelsel, bedragen op 1 januari 2018 (spilindexcijfer: 102,23, basis 2013=100):

- morgen- en namiddagploeg: 1,0022 EUR/bruto per uur
- nachtploeg: 3,1479 EUR/bruto per uur

Art. 21. Maaltijdcheques

§1. Vanaf 1 januari 2016 zullen maaltijdcheques toegekend worden aan de arbeiders. Onderhavig artikel regelt de voorwaarden en de modaliteiten van de toekenning van de maaltijdcheques. Zij is gesloten in het kader van artikel 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.

§2. Het aantal maaltijdcheques wordt bepaald volgens de “alternatieve telling” als bepaald in artikel 19bis, § 2, 2° van bovenvernoemd KB van 28 november 1969. Meer bepaald wordt het aantal maaltijdcheques bekomen door het aantal uren normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust die de betrokken arbeider tijdens het kwartaal gepresteerd heeft, te delen door het normale aantal dagelijkse uren in de onderneming en dit volgens de volgende breuk:

Het aantal effectief gepresteerde uren tijdens trimester

“X”

Waarbij “X” gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur per dag op jaarbasis voor een voltijdse arbeider bij de betrokken werkgever

Indien uit deze berekening een decimaal volgt, wordt dit afgerond naar de hogere eenheid.

Indien het op deze wijze bekomen aantal maaltijdcheques hoger is dan het maximaal aantal dagen dat in de loop van het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds tewerkgestelde arbeider bij de betrokken werkgever, dan wordt het aantal herleid tot dit maximaal mogelijke aantal.

Het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde arbeider in het kwartaal is gelijk aan alle dagen waarop een voltijdse arbeider in een 5-dagenstelsel in het kwartaal theoretisch zou kunnen werken (voor zover dit aldus wordt opgenomen in de CAO of in het arbeidsreglement). Het gaat hierbij dus niet om een gemiddelde per kwartaal, maar om het maximum aantal dagen dat een voltijdse arbeider in het kwartaal theoretisch zou kunnen werken, zonder in conflict te komen met de wetgeving op de arbeidsduur.

Enkel indien de werkgever waarmee de arbeider verbonden is met een arbeidsovereenkomst niet voldoet aan de noodzakelijke voorwaarden gesteld in artikel 19bis, § 2, 2° van bovenvernoemd KB van 28 november 1969 voor de toepassing van de “alternatieve telling”, is het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk aan het aantal dagen gedurende welke de arbeider tijdens het trimester effectieve arbeidsprestaties heeft geleverd en dit onafhankelijk van de duur van zijn dagelijkse arbeidsprestatie.

§3. De maaltijdcheques worden elke maand, uiterlijk bij de loonafrekening van de voorgaande maand, in één keer gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de arbeider afhankelijk van het aantal voorzienbare dagen gedurende welke de arbeider arbeidsprestaties zal verrichten.

Het aantal maaltijdcheques wordt geregulariseerd, uiterlijk bij de loonafrekening van de laatste maand 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 in toepassing van §2 van onderhavig artikel.

§4. 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.

§5. De elektronische maaltijdcheque heeft een geldigheidsduur van twaalf maanden, te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst.

§6. De werkgeversbijdrage in het totaal bedrag van de maaltijdcheque wordt vanaf 1 december 2017 met € 0,50 verhoogd tot € 1,91. De tussenkomst van de arbeider in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR en zal in mindering gebracht worden van zijn nettoloon. Bijgevolg is de nominale waarde van de maaltijdcheque gelijk aan 3,00 EUR.

§7. In afwijking van §6 van onderhavig artikel wordt, voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in weekend- en overbruggingsploegen met een arbeidsprestatie van 12 uren per dag, afgesloten overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de CAO nr. 42 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die gelijkgesteld worden met voltijdse prestaties, een regeling getroffen waardoor zij per week een totaal bedrag aan werkgeversbijdragen in de maaltijdcheque ontvangen gelijk aan het totaal bedrag van de werkgeversbijdragen in de maaltijdcheque voor een normale voltijdse arbeider.

Voor deze arbeiders die tewerkgesteld zijn bij een werkgever die voldoet aan de voorwaarden voor de toepassing van de alternatieve telling, als bepaald in §2 van onderhavig artikel, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque per dag bekomen door het totaal aan werkgeversbijdragen voor één week tewerkstelling in een normale voltijdse tewerkstelling, zijnde 9,55 EUR (=1,91 EUR x 5 werkdagen), te delen door "Y":

9,55 EUR

"Y"

Waarbij "Y" gelijk is aan het quotiënt dat bekomen wordt door het aantal werkelijk gepresteerde uren arbeid in de weekend- en overbruggingsploegen door een arbeider per week te delen door het normaal aantal uren prestaties per dag voor een voltijdse arbeider bij de betrokken werkgever, zoals bepaald door het arbeidsreglement.

Voorbeeld

- De arbeiders werken in de weekendploeg in een week op zaterdag (12u) en zondag (12u). = 24u effectieve prestaties per week
- De voltijdse arbeiders in het normaal arbeidsregime werken per week 40u en 8u per dag ; waardoor ze op weekbasis in totaal : $5 \times 1,91 = 9,55$ EUR aan werkgeversbijdragen in de maaltijdcheques ontvangen
- "Y" is in dit geval gelijk aan 3 nl. het quotiënt ontstaan door 24 (=aantal uren werkelijke arbeid in weekendploeg) te delen door 8 (aantal normaal te presteren uren voor een voltijdse arbeider) = 3.
- De werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque bedraagt in dit geval: $9,55 \text{ EUR} : 3 = 3,18 \text{ EUR}$.

Voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn bij een werkgever die niet voldoet aan de voorwaarden voor de toepassing van de alternatieve telling, als bepaald in bovenstaand §2, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bekomen door het totaal aan werkgeversbijdragen voor één week tewerkstelling in een normale voltijdse tewerkstelling, zijnde 9,55 EUR (=1,91 EUR x 5) , te delen door "Z":

9,55 EUR

"Z"

Waarbij "Z" gelijk is aan het aantal dagen effectieve tewerkstelling per week in de weekend- en overbruggingsploegen.

In dit geval zal de werkgeversbijdrage voor een deeltijds effectief gepresteerde dag worden geprotariseerd.

Voorbeeld

- De arbeiders werken in de weekendploeg in een week 2 dagen nl. op zaterdag (12u) en zondag (12u).
- De voltijdse arbeiders in het normaal arbeidsregime werken effectief 5 dagen van maandag tot vrijdag; waardoor ze op weekbasis $1,91 \times 5 = 9,55$ EUR werkgeversbijdrage ontvangen
- "Z" is in dit geval gelijk aan 2.
- De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque per effectief volledig gepresteerde dag in de weekendploeg bedraagt in dit geval: $9,55 : 2 = 4,78$ EUR.

§8. De arbeider die geniet van de elektronische maaltijdcheque ontvangt een gratis drager (= kaart) waardoor hij zijn cheques zal kunnen gebruiken.

De arbeider verbindt zich ertoe de kaart in goede staat te bewaren tot zijn vervaldatum, ook al geniet hij op een bepaald moment niet meer van elektronische maaltijdcheques. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, kan de drager worden hergebruikt voor de elektronische maaltijdcheques toegekend door een andere werkgever.

In geval van verlies van de drager, zal de werknemer de kost van de vervanging van de drager dragen, die gelijk zal zijn aan de nominale waarde van één maaltijdcheque. Behalve in geval van verzet vanwege de arbeider, zal deze kost afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem verschuldigd is.

Echter, in geval van diefstal van de drager en mits de werknemer hierover een proces verbaal van de politie kan voorleggen, zal de werkgever de kost van de vervanging van de drager dragen.

§9. Voor de werkgevers die reeds vóór 1 januari 2016, overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969, maaltijdcheques toekennen aan hun arbeiders gelden volgende bepalingen:

- voor de werkgevers waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging met de werkgeversbijdrage zoals bepaald in bovenstaand §6 of §7, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (=6,91 EUR vanaf 1 december 2017) niet wordt overschreden, wordt de bij de werkgever geldende werkgeversbijdrage op 1 december 2017 verhoogd met het bedrag als bepaald in bovenstaand §6 of §7.
- voor de werkgevers waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging met de werkgeversbijdrage zoals bepaald in bovenstaand §6 of §7, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage(=6,91 EUR vanaf 1 december 2017) wel zou overschrijden wordt de bij de werkgever geldende werkgeversbijdrage op 1 december 2017 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Voor het gedeelte van

de werkgeversbijdrage dat door de verhoging bepaald in §6 of §7 voor een groep van arbeiders de maximale werkgeversbijdrage overschrijdt wordt, voor die betrokken groep van arbeiders, een oplossing uitgewerkt op ondernemingsvlak tegen 31 maart 2018. Bij ontbreken van een oplossing tegen bovenvernoemde datum zal een oplossing worden uitgewerkt door de provinciale sociale partners.

§10. Onderhavig artikel 22 doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstigere regelingen die betreffende de toekenning van maaltijdcheques in de ondernemingen bestaan.

Art.22. Ecocheque

§1. Voor de duur van deze CAO en voor het jaar 2018 zullen éénmalige ecocheques met een totale waarde van € 150, zo snel mogelijk en uiterlijk tegen 31 januari, worden toegekend aan de arbeiders.

Onderhavig artikel regelt de voorwaarden en de modaliteiten van de toekenning van de ecocheques en wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 98 bis van 21 december 2010, nr. 98 ter van 24 maart 2015, nr. 98 quater van 26 januari 2016 en nr. 98 quinquies van 23 mei 2017 (geratificeerd door de KB's van 28 juni 2009, 24 maart 2011, 28 april 2015, 13 mei 2016 en 2 november 2017, gepubliceerd in het BS van 13 juli 2009, 8 april 2011, 12 mei 2015, 2 juni 2016 en 21 november 2017) en het Koninklijk besluit van 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19quater in 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.

§2. De nominale waarde van een ecocheque bedraagt € 0,01. De maximale nominale waarde van een ecocheque bedraagt € 10.

§3. De éénmalige ecocheques worden in 2018 toegekend aan de arbeid(st)ers die op 1.12.2017 in dienst zijn, vast of tijdelijk, alsook aan de uitzendkrachten.

De éénmalige ecocheques wordt toegekend pro rata temporis het arbeidsregime, waarbij € 150 de totale nominale waarde is van de ecocheques voor een voltijdse arbeider.

§4. De ecocheques 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.

§5. De elektronische ecocheques worden opgeladen op de persoonlijke ecochequerekening van de arbeider. Indien het niet mogelijk of wenselijk is om op bedrijfsvlak elektronische ecocheques toe te kennen, dan zullen de klassieke papieren ecocheques toegekend worden.

De geldigheidsduur van de elektronische ecocheque is bepaald op vierentwintig (24) maanden te tellen vanaf het moment de de elektronische ecocheque op de ecochequerekening van de werknemer werd geladen.

Ze mogen uitsluitend gebruikt worden voor de aankoop van producten of diensten met een ecologisch karakter en die opgenomen zijn in de lijst in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 die besloten werd op de Nationale Arbeidsraad.

§6. De arbeider die geniet van de elektronische ecocheque ontvangt een gratis drager (= kaart) waardoor hij zijn cheques zal kunnen gebruiken.

Met het oog op de goede werking van de elektronische kaart, laat de werknemer aan de werkgever toe om aan de uitgever zijn naam, zijn geboortedatum, zijn geslacht, zijn postcode, het adres van zijn woonplaats, zijn taalkeuze en zijn rijksregisternummer over te maken.

De arbeider verbindt zich ertoe de kaart in goede staat te bewaren tot zijn vervaldatum, ook al geniet hij op een bepaald moment niet meer van elektronische ecocheques. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, kan de drager worden hergebruikt voor de elektronische ecocheques toegekend door een andere werkgever.

In geval van verlies van de drager, zal de werknemer de kost van de vervanging van de drager dragen, die gelijk zal zijn aan de nominale waarde van een maaltijdcheque. Behalve in geval van verzet vanwege de arbeider, zal deze kost afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem verschuldigd is.

Echter, in geval van diefstal van de drager en mits de werknemer hierover een proces verbaal van de politie kan voorleggen, zal de werkgever de kost van de vervanging van de drager dragen.

De werknemer verbindt zich ertoe de elektronische kaart te gebruiken en te bewaren als een goede huisvader en in overeenstemming met de algemene gebruiksvoorwaarden van de uitgever van de kaart. Hij verbindt er zich toe de werkgever en de uitgever eveneens onmiddellijk te informeren van elke onregelmatigheid of fraude gepleegd met de elektronische kaart. Indien, na onderzoek, blijkt dat de werknemer actief heeft deelgenomen aan de fraude of onregelmatigheden of hij deze heeft vergemakkelijkt, zal de werknemer solidair verantwoordelijk zijn voor het geheel van de schade die eruit voortvloeit. Alle transacties zullen bovendien onmiddellijk geblokkeerd of afgesloten worden.

In geval van verlies of diefstal van de elektronische kaart, 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 vennootschappen die de elektronische kaart heeft uitgegeven.

§7. Voor de werkgevers die reeds vóór 1 januari 2018, ecocheques toekennen aan hun arbeiders gelden volgende bepalingen:

- voor de werkgevers waarvoor de totale waarde van de ecocheques door de toekenning van de éénmalige ecocheques zoals bepaald in bovenstaande §1, de wettelijk maximale waarde van de ecocheques (€ 250) niet overschrijdt, wordt de bij de werkgever geldende waarde van de ecocheque uiterlijk op 31 januari 2018 éénmalig verhoogd met het bedrag als bepaald in bovenstaand §1.
- voor de werkgevers waarvoor de totale waarde van de ecocheques door de toekenning van de éénmalige ecocheques zoals bepaald in bovenstaande §1, de wettelijk maximale waarde van de ecocheques (€ 250) wel zou overschrijden, wordt de bij de werkgever geldende waarde van de ecocheque uiterlijk op 31 januari 2018 éénmalig verhoogd tot de wettelijke maximale waarde van de ecocheques (€ 250). Voor het gedeelte van de waarde van de éénmalige ecocheques zoals bepaald in §1 dat de wettelijke maximale waarde van de ecocheques overschrijdt wordt, voor die betrokken groep van arbeiders, een oplossing uitgewerkt op ondernemingsvlak tegen 31 maart 2018. Bij ontbreken van een oplossing tegen bovenvernoemde datum zal een oplossing worden uitgewerkt door de provinciale sociale partners.

§8. Als uitzondering op artikel 23 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verdwijnen de voordelen

voortvloeiend uit dit artikel, zonder voorafgaande opzeg, bij de beëindiging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art.23. Eindejaarspremie

Voor het einde van elk kalenderjaar wordt pro rata temporis aan de rechthebbende arbeiders een premie genaamd "eindejaarspremie" toegekend.

Het bedrag van de eindejaarspremie blijft behouden op 174 maal het basisuurloon van kracht tijdens de maand december van het betrokken jaar. (in het stelsel 40u per week)

De toepassingsmodaliteiten, met uitzondering van hetgeen bepaald is in art.25, §2, c) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zijn deze welke zijn vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met dien verstande dat alle anciënniteitsdagen zoals vermeld in artikel 18 ook worden gelijkgesteld.

Informatie over de classificatie

Art.24. De werkgevers zijn bereid om aan de arbeiders die er om verzoeken, alsook aan de syndicale delegatie, informatie te verstrekken over de loonklasse.

Bestaanszekerheid

Art. 25. Bestaanszekerheid in geval van gedeeltelijke werkloosheid

§1. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van gedeeltelijke werkloosheid van 10,50 EUR per dag verhoogd tot 11 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid en dit vanaf 1 januari 2018.

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

- a) in afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt de aanvullende werkloosheidsuitkering per dag gedeeltelijke werkloosheid, toegekend voor alle dagen gedeeltelijke werkloosheid tijdens de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) In geval een uitzendkracht wordt aangeworven, en dit vanaf 1 januari 2014 , met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd wordt, voor de opbouw van de anciënniteit van 6 maanden als arbeider om recht te hebben op de aanvullende werkloosheidsuitkering zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, de periode van tewerkstelling als uitzendkracht mee in aanmerking genomen.
- c) in afwijking van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, worden alle dagen gedeeltelijke werkloosheid gelijkgesteld met werkelijke arbeid voor de opbouw van de eindejaarspremie.

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

Art.26. Bestaanszekerheid in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte of arbeidsongeval

Vanaf 1 januari 2016 wordt, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst door ziekte of arbeidsongeval een aanvullende bestaanszekerheid, ten laste van de werkgever toegekend, en dit voor een nieuwe ziekte- of arbeidsongevalaangifte ingaand vanaf 1 januari 2016.

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.

Het bedrag per dag van deze bestaanszekerheidsvergoeding is gelijk aan 60% van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque, meer bepaald 1,15 EUR per dag.

Voor deeltijdse arbeiders gelden deze vergoedingen pro rata hun arbeidsregime.

Mobiliteit

Art. 27. Vervoer:

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 treinkaart van de NMBS en bedraagt 90% van de prijs van de treinkaart, zoals opgenomen in de tabel in bijlage.

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.

Art.28. Fietsvergoeding

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet men in de mogelijkheid om op ondernemingsvlak overleg te plegen met de ondernemingsraad of de syndicale delegatie met betrekking tot een fietsvergoeding.

Sociale vrede

Art. 29. De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Geldigheidsduur

Art. 30. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2019, met uitzondering van artikelen 4, 5, 6, 7, 9 en 21.

Het artikel 21 wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Deze kan 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 3 maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en ten vroegste vanaf 31 december 2016. De poststempel geldt als bewijs.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2016 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer CO/133101).