



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour employés de  
l'industrie chimique**

**CCT n° 145209/CO/207  
du 20/02/2018**

Correction du texte français :

- L'article 5, § 1er, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Pour la période allant du 1er juillet ~~2015~~ **2017** au 31 décembre **2018**, ~~2016~~, la possibilité ... ».
- Dans l'article 6, § 1er, premier alinéa, « 21 juin 2017 » doit être remplacé par « 20 juin 2017 ».

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'article 6, l'alinéa « § 1. In navolging van sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdscrediet en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst : » doit être supprimé.

Correction du texte français :

- L'article 6, § 3, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « ... ne sont **pas** non plus incluses dans le seuil tel que défini au § 2. ».
- L'article 6, § 4, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ... dans le cadre d'une **emploi de** fin de carrière comme spécifié dans la convention collective de travail n° 103 ... ».

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de bedienden uit de  
scheikundige nijverheid**

**CAO nr. 145209/CO/207  
van 20/02/2018**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 5, § 1, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « Pour la période allant du 1er juillet ~~2015~~ **2017** au 31 décembre **2018**, ~~2016~~, la possibilité ... ».
- In artikel 6, § 1, eerste alinea moet « 21 juin 2017 » vervangen worden door « 20 juin 2017 ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 6 moet de alinea « § 1. In navolging van sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdscrediet en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst : » verwijderd worden.

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 6, § 3, de tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... ne sont **pas** non plus incluses dans le seuil tel que défini au § 2. ».
- Artikel 6, § 4, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... dans le cadre d'une **emploi de** fin de carrière comme spécifié dans la convention collective de travail n° 103 ... ».

- L'article 6, § 5, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ... dans le cadre d'une **emploi de fin de carrière** ... » et « ... il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité mensuelle de ~~subsistance~~ **sécurité d'existence** brute de 180 EUR ~~à partir du 1er janvier 2016~~. ».
- L'article 6, § 5, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « Cette allocation de ~~subsistance~~ **sécurité d'existence** est payée en complément de l'allocation d'interruption jusqu'au moment d'atteindre l'âge légal de la retraite, **soit** 65 ans. ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 8, § 1er, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ... aan de bedienden per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque **toegekend**. ».

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 8, § 2, premier alinéa, « 1er alinéa » doit être remplacé par « deuxième alinéa ».

Correction du texte français :

- Dans l'article 9, § 4, « article 8 » doit être remplacé par « article 9 ».
- L'article 10, § 6, troisième alinéa doit être corrigé comme suit : « L'employé s'engage à le conserver en bon état jusqu'à sa date d'expiration et ce, même s'il ne bénéficie momentanément plus de **éco-chèques** ~~titres-repas~~ électroniques. En cas de rupture du contrat de travail, le support pourra en effet être réutilisé pour les **éco-chèques** ~~titres-repas~~ électroniques octroyés par un autre employeur. ».

Décision du

- Artikel 6, § 5, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... dans le cadre d'une **emploi de fin de carrière** ... » en « ... il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité mensuelle de ~~subsistance~~ **sécurité d'existence** brute de 180 EUR ~~à partir du 1er janvier 2016~~. ».
- Artikel 6, § 5, de tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « Cette allocation de ~~subsistance~~ **sécurité d'existence** est payée en complément de l'allocation d'interruption jusqu'au moment d'atteindre l'âge légal de la retraite, **soit** 65 ans. ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 8, § 1, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... aan de bedienden per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque **toegekend**. ».

Verbetering in beide talen :

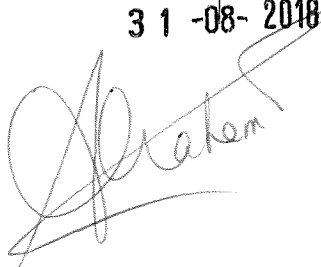
- In artikel 8, § 2, eerste alinea moet « 1e alinea » vervangen worden door « tweede alinea ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 9, § 4 moet « article 8 » vervangen worden door « article 9 ».
- Artikel 10, § 6, de derde alinea moet als volgt verbeterd worden : « L'employé s'engage à le conserver en bon état jusqu'à sa date d'expiration et ce, même s'il ne bénéficie momentanément plus de **éco-chèques** ~~titres-repas~~ électroniques. En cas de rupture du contrat de travail, le support pourra en effet être réutilisé pour les **éco-chèques** ~~titres-repas~~ électroniques octroyés par un autre employeur. ».

Beslissing van

31-08-2018



## **Provinciaal Akkoord kunststofverwerkende nijverheid West-Vlaanderen 2017-2019 (PC 207)**

CAO gesloten op 20 februari 2018 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

### **Toepassingsgebied**

#### **Artikel 1**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de baremiseerbare bedienden, in de ondernemingen gelegen in de provincie West-Vlaanderen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststof.

§ 2. Het toepassingsgebied van artikel 5, van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bediende.

### **Geldigheidsduur**

#### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019, met uitzondering van artikel 5, §1, artikel 5, §2, artikel 5, §3 en artikel 6, §1, c)

Het artikel 8 wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Deze laatste 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en dit ten vroegste vanaf 31 maart 2019. De poststempel geldt als bewijs.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2016 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer CO/133122).

### **Werkzekerheid**

#### **Artikel 3**

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

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

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

### **Uitzendarbeid**

#### **Artikel 4**

§1. Onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake, wordt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging maandelijks ingelicht over de tewerkstelling van uitzendkrachten, beoogd door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, in functies voor baremiseerbare bedienden.

De te verstrekken informatie betreft volgende punten:

- het aantal uitzendkrachten per afdeling;
- de reden van tewerkstelling;

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

§2. In geval een uitzendkracht wordt aangeworven, en dit vanaf 1 juli 2011, met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan werkgever genoemd, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens volgende voorwaarden en modaliteiten:

- de uitzendkracht moet bij die gebruiker minstens 120 dagen prestaties geleverd hebben in een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de aanwerving.
- Per 20 dagen effectieve prestatie gedurende deze referteperiode wordt 1 maand anciënniteit toegekend bij de betrokken werkgever.

Deze als uitzendkracht opgebouwde en overgenomen anciënniteit geldt voor alle voordelen bij de betrokken werkgever, uitgezonderd voor de toekenning van de eindejaarspremie, als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de minimum eindejaarspremie gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. Voor de toekenning van dit laatste voordeel wordt de opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht niet overgenomen bij aanwerving.

## **Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad**

### **Artikel 5**

§1. Voor de periode gaande van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018 wordt de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te stappen aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, verlengd, voor alle bedienden:

- 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,
- mits 35 jaar loopbaan voor bedienden met een zwaar beroep zoals verder gedefinieerd in artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

§2. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 juni 2017 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de bedienden 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° 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 bedienden 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 bedrijfstoeslag 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 bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorzien zijn.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

§3. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 juni 2017 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de bedienden 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° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden zoals gedefinieerd in artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2007; bijgevolg zullen de betrokken bedienden een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar moeten kunnen rechtvaardigen.

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

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

§4. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 juni 2017 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor de bedienden die:

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2018 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 bedrijfstoeslag, 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 bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

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

## **Maatregelen inzake tijdskrediet/ vorming**

### **Artikel 6 – Tijdskrediet**

~~§1. In navolging van sectorale CAO van 20 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdskrediet en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.~~

§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:

- a) 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 bedienden 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°).
- b) 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 bedienden 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.
- c) wordt, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de bedienden 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.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2019

§2. De drempel voor de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter wordt vastgelegd op 5% van het bediendenbestand in de onderneming.

§3. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan vanaf de leeftijd van 50 jaar zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter toegekend en dit boven de drempel bepaald in §2.

De nog lopende verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf de leeftijd van 50 jaar in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis worden eveneens niet aangerekend op de drempel als bepaald in §2.

§4. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op een 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter en bovenstaand artikel 6, §1 toegekend vanaf de leeftijd van 51 jaar en dit boven de drempel bepaald in §2.

De nog lopende 1/5<sup>de</sup> loopbaanverminderingen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis toegekend vanaf de leeftijd van 52 jaar worden eveneens niet aangerekend op de drempel als bepaald in §2.

§5. Voor de duurtijd van deze CAO wordt, in geval de bediende zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking vanaf de leeftijd van 55 jaar in het kader van een landingsbaan als bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter of verminderd heeft in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter of 77bis, een bruto bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering toegekend van 180 EUR per maand.

Deze bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering wordt betaald, uiterlijk tot op het ogenblik van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zijnde, 65 jaar.

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

§6. De uitoefening van de rechten voorzien in de voorgaande paragrafen mag geen verstoring van de arbeidsorganisatie met zich meebrengen. Alle partijen zullen hierbij streven naar een evenwichtige oplossing om te komen tot een goede werkorganisatie.

§7. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het referteloon voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de bedienden die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis en nr. 103ter berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

## **Artikel 7 - Vorming**

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

Er wordt zowel voor de interne als voor de externe beroepsopleiding gestreefd naar de mogelijkheid om dit voor alle categorieën van het bediendepersoneel te voorzien, maar met een bijzondere aandacht voor de laaggeschoolden.

Er wordt een jaarlijkse evaluatie en bespreking van het programma voorzien in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, waarbij tevens de spreiding van de vormingsinspanningen over de verschillende beroepscategorieën gerapporteerd zal worden.

## **Maaltijdcheques**

### **Artikel 8**

§1. Vanaf 1 januari 2012 wordt, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in art. 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der bedienden, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de bedienden per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque. *begekeerd*.

De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque wordt vanaf 1 februari 2018 verhoogd met 0,50 EUR waardoor de werkgeversbijdrage 6,61 EUR per dag bedraagt. De faciale waarde wordt hierdoor van 7,20 EUR per dag verhoogd tot 7,70 EUR per dag.

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

§2. Voor de ondernemingen die op 31 december 2017 een hogere werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque als bepaald in §1, *1<sup>ste</sup>* *tweede* alinea toekennen aan hun bedienden gelden volgende bepalingen:

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,50 EUR op 1 februari 2018, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 6,91 EUR) niet overschrijdt, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque op 1 februari 2018 verhoogd met 0,50 EUR.
- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,50 EUR op 1 februari 2018, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 6,91 EUR) overschrijdt wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de onderneming op 1 februari 2018 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de 0,50 EUR dat de wettelijk maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque doet overschrijden wordt aan de betrokken bedienden toegekend onder de vorm van een verhoging van

de effectieve maandwedde. Deze verhoging is gelijk aan het gedeelte van de werkgeversbijdrage dat het wettelijk maximale overschrijdt vermenigvuldigd met een factor 16,31.

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

§4. De elektronische maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

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

§6. Indien het systeem van maaltijdcheques wordt beëindigd, zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque omgezet worden in een verhoging van de effectieve maandwedde. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque vermenigvuldigd met een factor 16,31.

§7. Dit artikel vervangt het artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2016 (133122/CO/207) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

## **Koopkracht**

### **Artikel 9**

§1. De bruto basismaandwedde wordt verhoogd, op 1 januari 2018, met € 25 bruto.

§2. Weddeverhogingen die reeds in 2017 werden toegekend, worden beschouwd als voorafbetalingen en komen in mindering van de verhoging voorzien in §1.

§3. Weddeverhogingen die enkel steunen op de verplichting om het minimumbarema van de chemische nijverheid te eerbiedigen, komen niet in mindering van het in §1 vermelde bedrag.

§4. De weddeverhogingen zoals voorzien in het nationaal akkoord van 16 mei 2017 worden vervangen door de aanpassingen in koopkracht van huidig artikel 9.

§5. Vanaf 1 januari 2018 wordt er een provinciaal minimumbarema ingevoerd. Tot dien einde worden de minima opgenomen in de CAO van 16 mei 2017 (140252/CO/207) met € 25 bruto verhoogd (cfr. tabel in bijlage).

### **Artikel 10 Ecocheques**

§1. Voor de duur van deze CAO en voor het jaar 2018 (referteperiode van 01.01.2018 tot 31.12.2018) zullen éénmalige ecocheques met een totale waarde van € 150, op 31 december 2018 worden toegekend.

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 invoering 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 maximale nominale waarde van een ecocheque bedraagt € 10.



§3. De éénmalige ecocheques wordt toegekend pro rata in dienst/uit dienst, pro rata effectieve arbeidsprestaties (met gelijkstelling van jaarlijkse vakantie en alle periodes waarvoor gewaarborgd loon wordt betaald) en pro rata temporis het arbeidsregime, waarbij € 150 de totale nominale waarde is van de ecocheques voor een voltijdse bediende.

§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 bediende. 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 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 bediende 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 bedienden 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 bediende, 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 bedienden 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 bedienden, een oplossing uitgewerkt op ondernemingsvlak tegen 31 maart 2018. Bij ontbreken van een oplossing tegen bovengenoemde 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.

## **Ploegenarbeid**

### **Artikel 11**

De baremiseerbare bedienden die voor hun prestaties in een arbeidsregime met opéénvolgende ploegen vergoed worden met een basis maandloon en een afzonderlijke ploegenpremie, ontvangen een ploegenpremie die minstens gelijk is aan de premies voor ploegwerk voor de arbeiders als bepaald in art. 20 van de CAO van 21 december 2017 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van de kunststofverwerkende nijverheid in de provincie West-Vlaanderen.

## **Anciënniteitverlof**

### **Artikel 12**

§1. Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkortung onder welke vorm ook, worden een aantal anciënniteitsdagen 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.

Een totaal maximum van 6 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.

§2. Vanaf 1 januari 2016 behouden de bedienden 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.

## **Mobiliteit**

### **Artikel 13 – sociaal abonnement**

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten gedragen door de werknemers, ongeacht het

gebruikte vervoersmiddel, wordt ongeacht de afstand van de verplaatsing toegekend.

De bijdrage blijft gekoppeld aan de prijs van de 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.

#### **Artikel 14 - 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. Dit overleg is aanbevolen in het kader van een duurzame mobiliteit.

#### **Bestaanszekerheid**

##### **Artikel 15**

§1. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 20 juni 2017 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 economische werkloosheid en dit vanaf 1 januari 2018. (nr. 1413701601207)

§2. In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid zal de aanvullende werkloosheidsvergoeding van §1 toegekend worden voor alle dagen economische werkloosheid en zullen alle dagen economische werkloosheid gelijkgesteld worden voor de berekening van de eindejaarspremie.

#### **Sociale vrede**

##### **Artikel 16**

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

## **Accord Provincial 2017 – 2019 pour la transformation des matières plastiques en Flandre Occidentale (PC 207)**

CCT conclue le 20 février 2018 au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique relative à la fixation de certaines conditions de travail pour les employés de l'industrie transformatrice de matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisables des Entreprises établies dans la province de Flandre occidentale qui ressortissent à la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique en raison de leur activité de transformation de matières plastiques.

§ 2. Le champ d'application de l'article 5 de la présente convention collective de travail est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail pour employés.

### **Durée de Validité**

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et cessera ses effets le 30 juin 2019, à l'exception de l'article 5 §1, de l'article 5 §2, de l'article 5 §3 et de l'article 6 §1, c)

L'article 8 est conclu pour une durée indéterminée. Ce dernier peut être dénoncé par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée au Président et ceci au plus tôt à partir du 31 mars 2019. La date du cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT remplace la convention collective de travail du 15 mars 2016 relative à la fixation de certaines conditions de travail pour l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale (numéro d'enregistrement CO/133122).

### **La sécurité d'emploi**

#### **Article 3**

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

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

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

### **Travail intérimaire**

#### **Article 4**

§1. Sans préjudice des dispositions légales applicables, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera informé mensuellement sur l'emploi des travailleurs intérimaires, visé par le chapitre II de la loi du 24 Juillet, 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition utilisateurs, dans des fonctions d'employés barémisables.

Les informations à fournir portent sur les points suivants :

- Le nombre de travailleurs intérimaires par département ;
- Le motif de l'occupation ;
- La répartition des travailleurs intérimaires ayant une occupation ininterrompue dans l'entreprise, en distinguant selon la durée : moins de trois mois, entre trois et six mois, entre six et douze mois, entre douze et dix-huit mois, et dix-huit mois et plus

§2. Si un intérimaire est engagé, à partir du 1er Juillet 2011, sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé depuis lors « employeur », l'ancienneté constituée au titre d'intérimaire chez cet utilisateur est reprise selon les conditions et modalités suivantes:

- Le travailleur intérimaire doit avoir presté au moins 120 jours chez cet utilisateur dans une période de référence de 12 mois précédant l'engagement ;
- par 20 jours de prestations effectives durant cette période de référence, 1 mois d'ancienneté sera accordée auprès de l'employeur concerné.

La reprise de cette ancienneté constituée au titre d'intérimaire, s'applique pour tous les avantages auprès de l'employeur concerné, sauf pour la prime de fin d'année telle que définie, pour les employés de l'industrie chimique, dans la convention collective de travail conclue le 20 juin 2017 concernant la prime de fin d'année minimale. Pour l'attribution de ce dernier avantage, l'ancienneté établie en tant que travailleur intérimaire n'est pas prise en compte lors de l'engagement.

## **Régime de chômage avec complément d'entreprise - convention collective de travail n ° 17 du Conseil National du Travail.**

### **Article 5**

§1. Pour la période allant du 1er Juillet 2017 au 31 Décembre, 2018, la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise aux conditions de la convention collective de travail n ° 17, est prorogée pour tous les employés qui :

- ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2017 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail ; ou ont atteint l'âge de 59 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2018 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail,
- avec 35 année de carrière d'employé dans un métier lourd tel que défini à l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§2. Pour une période limitée allant du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2018, en application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 20 juin 2017 en Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique, le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail susvisée n ° 17, est étendu à tous les employés qui :

1° ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2017 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail ; ou ont atteint l'âge de 59 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2018 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail ;

2° satisfont aux exigences légales telles que définies à l'article 3, §1 de l'arrêté

royal du 3 mai 2007 ; par conséquent, les employés concernés doivent être en mesure de justifier une carrière de salarié de 33 ans et soit avoir travaillé dans un métier lourd tel que défini à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 portant réglementation du système de chômage avec complément d'entreprise soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que défini à l'article 1 de la cct n°46 conclue le 23 mars 1990 au Conseil national du travail. (= travail de nuit)

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

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§3. Pour une période limitée allant du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2018, en application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 20 juin 2017 en Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique, le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail susvisée n° 17, est étendu à tous les employés qui :

1° ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2017 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail ; ou ont atteint l'âge de 59 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2018 et l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail ;

2° satisfont aux exigences légales telles que définies à l'article 3, §7 de l'arrêté

Royal du 3 mai 2007 ; par conséquent, les employés concernés doivent être en mesure de justifier une carrière de salarié de 40 ans.

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

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§4. Pour une période limitée allant du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2018, en application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 20 juin 2017 en Commission Paritaire pour les employés de l'industrie chimique, un régime de chômage avec complément d'entreprise est introduit pour les employés qui :

- ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, ou l'atteindront au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018e ;

- satisfont aux conditions prévues en la matière par la législation en vigueur; et plus précisément par l'AR du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise, et en particulier l'article 3, § 6 de l'AR précité et la convention collective de travail n° 123 du Conseil National du Travail fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§5. Conformément aux articles 4 bis, 4 ter et 4 quater de la CCT n°. 17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de

chômage avec complément d'entreprise en cas de reprise du travail. Les employés avertiront leurs (ex) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.

### **Mesures concernant le crédit- temps / formation**

#### **Article 6 – Crédit temps**

§1. Suit à la convention collective de travail sectorielle du 20 juin 2017 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique relative au crédit-temps et pour la durée de la présente convention :

- a) les possibilités de prise d'un crédit-temps à temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps sont étendues, conformément l'article 4, §1<sup>er</sup>, 3° de la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les employés ayant atteint 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qui répondent à toutes les conditions de la CCT n° 103ter, à :
  - 51 mois pour les motifs de soins (article 4, §1<sup>er</sup>, a° jusqu'au c° et article 4, §2),
  - 36 mois pour le motif formation (article 4, §1<sup>er</sup>, d°).
- b) l'âge est abaissé à 50 ans, conformément l'article 8, § 3 de la CCT n 103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les employés qui répondent à toutes les conditions de la CCT n 103ter, par dérogation à l'article 8, §1<sup>er</sup>, 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,
- c) l'âge est porté à 55 ans, en application de la convention collective de travail n° 127 du Conseil National du Travail, pour la période du 1 juillet 2017 au 31 décembre 2018, pour ce qui concerne le droit aux allocations pour les employés qui, en application de l'article 8, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103ter du 20 décembre 2016, ont réduit leur prestations à mi-temps ou de 1/5 et qui :
  - soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
  - soit remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour autant que l'entreprise concernée soit reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration et qu'en conséquence elle ait conclu une convention collective de travail qui se réfère explicitement à la convention collective de travail n° 127 du Conseil National du Travail.

Pour autant que la réglementation le permette, cet article est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

§2. Le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, conformément aux dispositions de la convention collective de travail no. 103ter est fixé à 5% de l'effectif « employé » dans l'entreprise.

§3. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une réduction du temps de travail à mi-temps dans le cadre d'une fin de carrière à partir de 50 ans, comme défini dans la convention collective de travail n° 103ter, est reconnu et ce, au-dessus du seuil défini au §2.

Les réductions de travail à mi-temps en cours à partir de l'âge de 50 ans dans le cadre de la convention collective de travail 77bis ne sont non plus incluses dans le seuil tel que défini au §2.

§4. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> dans le cadre d'un fin de carrière comme spécifié dans la convention collective de travail n°103ter et plus spécifiquement son article 6 §1 est accordé dès l'âge de 51 et ce en marge du seuil du §2.

Les réductions de carrière 1/5ème en cours dans le cadre de la convention collective de travail 77bis accordée dès l'âge de 52 sont également en marge du seuil tel que défini au §2.

§5. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, dans le cas où l'employé diminue ses prestations à un mi-temps à partir de l'âge de 55 ans dans le cadre d'une fin de carrière telle que définie par la convention collective du travail n° 103ter ou a réduit en vertu la convention collective de travail 103ter ou 77bis, il est accordé, en plus de l'allocation d'interruption, une indemnité mensuelle de subsistance brute de 180 EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cette allocation de subsistance est payée en complément de l'allocation d'interruption jusqu'au moment d'atteindre l'âge légal de la retraite, 65 ans.

Durant la durée de la présente convention collective de travail, cet article suivra les adaptations éventuelles quant aux conditions légales d'âge et de carrière.

§6. L'exercice des droits prévus dans les paragraphes précédents ne peuvent pas porter préjudice à la bonne organisation du travail. Toutes les parties s'efforceront de trouver une solution équilibrée garantissant une bonne organisation du travail.

§ 7. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le salaire de référence pour le calcul de l'allocation supplémentaire à charge de l'employeur dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les employés bénéficiant d'une réduction à mi-temps des prestations ou d'une réduction d'un cinquième en application des conventions collectives n° 77 bis et n° 103ter, est calculé sur la base de prestations à temps plein.

## Article 7 - Formation

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, un effort pour la formation est consenti avec comme objectif 2% de la masse salariale pour l'ensemble des entreprises concernées.

On s'efforcera dans la mesure du possible de répartir, tant la formation interne qu'externe, sur toutes les catégories du personnel «catégorie employé » avec une attention particulière sur les personnes moins qualifiées.

Une évaluation annuelle et une discussion du programme sont prévues au Conseil d'entreprise et, à défaut, en délégation syndicale. On y abordera les efforts de répartition des formations sur les différentes catégories professionnelles.

## Titres-repas

### Article 8

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



À partir du 1<sup>er</sup> février 2018, l'intervention de l'employeur dans le titre-repas est augmentée de 0,50 euros ce qui portera sa contribution à € 6,61 par jour. Avec cette augmentation, la valeur faciale passe de € 7,20 à 7,70 € par jour.

La contribution de chaque employé s'élève à 1,09 EUR par jour.

§2. Pour les entreprises qui, au 31 décembre 2017, accordent des titres-repas dont l'intervention de l'employeur est plus élevée que celle reprise sous §1,<sup>1<sup>er</sup></sup> alinéa, les dispositions suivantes s'appliquent : *deuxième*

- Les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas augmentée de € 0,50 au 1<sup>er</sup> février 2018, ne dépasse pas le maximum légal autorisé de € 6,91, le titre-repas sera augmenté de € 0,50 au 1<sup>er</sup> février 2018.
- Les entreprises pour lesquelles l'intervention de l'employeur dans le titre-repas, tenant compte de l'augmentation de 0,50 euro au 1<sup>er</sup> février 2018, dépasse le maximum légal autorisé de € 6,91, l'intervention de l'employeur sera augmentée au 1<sup>er</sup> février 2018 jusqu'à concurrence du maximum légal autorisé respectivement 6,91 €. Le solde des 0,50€ qui dépasse le maximum légal autorisé de € 6,91, est accordé aux employés concernés sous forme d'une augmentation du salaire mensuel. Cette augmentation, qui correspond à la partie de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas qui dépasse le maximum légal, est multipliée par un facteur de 16,31.

§3. Les titres-repas sont accordés mensuellement à l'employé conformément aux dispositions énoncées à l'article 19bis §2, 2 ° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

§4. Les titres-repas électroniques sont délivrés au nom de l'employé. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

§5. Le titre-repas électronique a une durée de validité limitée à un an à compter du moment où il est crédité sur le compte titres-repas.

§6. Si le système des titres-repas prend fin, le montant de l'intervention de l'employeur dans les titres-repas sera converti en une augmentation effective du salaire mensuel. Cette augmentation correspond à la partie de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas multipliée par un facteur de 16,31.

§7. Cet article remplace l'article 8 de la convention collective de travail du 15 mars 2016 (133122/CO/207) concernant certaines conditions de travail pour les employés de l'industrie transformatrice des matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

## **Pouvoir d'achat**

### **Article 9**

§1. L'appointement mensuel brut est augmenté, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, de € 25 brut.

§2. Les augmentations d'appointements déjà octroyées en 2017, sont considérées comme une avance et viennent en déduction de l'augmentation précitée au §1.

§3. Les augmentations d'appointements qui reposent seulement sur l'obligation de respecter le barème minimum de l'industrie chimique ne viennent pas en déduction du montant mentionné au §1.

§4. Les augmentations d'appointements définies dans l'accord national sectoriel du 16 mai 2017 sont remplacées par les adaptations du pouvoir d'achat du présent article *g*.

§5. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 un barème minimum provincial est introduit. A cette fin, les minima repris dans la cct du 16 mai 2017(140252/CO/207) sont augmentées de € 25 brut (cfr. tableau en annexe).

## **Article 10 Ecochèques**

§1. Pour la durée de cette cct et pour l'année 2018 (période de référence du 01.01.2018 au 31.12.2018) des écochèques non-récurrents avec une valeur totale de € 150 seront attribués le 31 décembre 2018.

Le présent article prévoit les conditions et modalités de l'octroi des écochèques et est conclu dans le cadre de la convention collective n° 98 du 20 février 2009 concernant les écochèques, modifiée par les conventions collectives de travail n° 98 bis du 21 décembre 2010, n° 98 ter du 24 mars 2015, n° 98 quater du 26 janvier 2016 et n° 98 quinquies du 23 mai 2017 (ratifiées par les AR des 28 juin 2009, 24 mars 2011, 28 avril 2015, 13 mai 2016 et 2 novembre 2017, parus au MB des 13 juillet 2009, 8 avril 2011, 12 mai 2015, 2 juin 2016 et 21 novembre 2017) et l'arrêté royal du 14 avril 2009 visant l'introduction de l'article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§2. La valeur nominale maximum d'un écochèque s'élève à € 10.

§3. Les écochèques non-récurrents seront attribués au prorata entré en service/sortie de service, au prorata des prestations de travail effectives (avec une assimilation des congés annuelles et de toutes les périodes pour lesquelles le salaire garanti est payés) et au prorata temporis du régime de travail, où € 150 est la valeur totale maximale des écochèques pour un travailleur à temps plein.

§4. Les écochèques sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est remplie si leurs octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

§5. Les écochèques électroniques sont crédités sur le compte écochèques personnel du travailleur. Si l'attribution d'écochèques électroniques s'avère impossible ou pas souhaitable au niveau de l'entreprise, des écochèques papier seront alors attribués.

La durée de validité de l'écochèque électronique est limitée à vingt-quatre (24) mois à compter du moment où l'écochèque électronique est chargé sur le compte écochèques du travailleurs.

Il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail.

§6. L'employé qui bénéficie des écochèques sous forme électronique reçoit gratuitement un support (une carte) grâce auquel il pourra utiliser ses chèques.

En vue du bon fonctionnement de la carte électronique, le travailleur autorise l'employeur à fournir à l'émetteur son nom, sa date de naissance, son sexe, son code postal, l'adresse de son domicile, son choix de langue et son numéro d'identification du registre national.

*éco-chèques*

L'employé s'engage à le conserver en bon état jusqu'à sa date d'expiration et ce, même s'il ne bénéficie momentanément plus de ~~titres-repas~~ électroniques. En cas de rupture du contrat de travail, le support pourra en effet être réutilisé pour les ~~titres-repas~~ électroniques octroyés par un autre employeur.

*éco-chèques*

En cas de perte du support, le travailleur supportera le coût du support de remplacement, lequel sera égal à la valeur nominale d'un titre-repas. Sauf opposition du travailleur, ce coût sera retenu sur la plus prochaine rémunération nette qui lui est due.

Par contre, en cas de vol du support, et pour autant que le travailleur puisse présenter un procès-verbal de la police, l'employeur supportera le coût du remplacement du support.

Le travailleur s'engage à utiliser et à conserver la carte électronique en bon père de famille et selon les conditions générales d'utilisation. Il s'engage également à informer l'employeur et l'émetteur sans délai de toute irrégularité ou fraude commise avec la carte électronique. Si, après enquête, il apparaît que le travailleur a participé activement à la fraude ou aux irrégularités ou qu'il les a facilitées, le travailleur sera tenu pour solidairement responsable de l'ensemble des dommages en résultant. Toutes les transactions seront en outre immédiatement bloquées ou clôturées.

En cas de perte ou de vol de sa carte électronique, le travailleur est tenu d'en informer l'employeur et/ou l'éditeur agréé partenaire de l'employeur dans les plus brefs délais. Toutes les transactions exécutées avant la déclaration de perte ou de vol sont irrévocables, sans possibilité de recours du travailleur contre l'employeur et/ou la société ayant délivré la carte électronique.

§7. Pour les employeurs qui accordent déjà avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, des écochèques à leurs employés, les dispositions suivantes sont d'application :

- pour les employeurs dont la valeur totale maximale des écochèques, ne dépasse pas la valeur totale maximale légale (€ 250), suite à l'octroi des écochèques non-récurrents prévu par le §1. ci-dessus, la valeur totale des écochèques actuels de ces employeurs est augmentée au plus tard au 31 janvier 2018, de manière unique du montant tel que défini au §1 ci-dessus.
- pour les employeurs dont la valeur totale maximale des écochèques, dépasse la valeur totale maximale légale (€ 250), suite à l'octroi des écochèques non-récurrents prévu par le §1. ci-dessus, la valeur totale des écochèques actuels de ces employeurs est augmentée au plus tard au 31 janvier 2018, de manière unique jusqu'à la valeur totale maximale légale des écochèques (€ 250). Pour la partie de la valeur de l'écochèque non-récurrent telle que prévue au §1<sup>er</sup> qui dépasserait la valeur totale maximale légale des écochèques une solution doit être élaborée au plus tard au 31 mars 2018 au niveau de l'entreprise, pour ce groupe d'employés concernés. A défaut d'une solution, à la date susmentionnée, une solution sera élaborée par les partenaires sociaux provinciaux.

§8. Par exception à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les avantages résultant de la présente disparaîtront, sans préavis préalable, à l'arrivée de son terme.

## **Le travail posté**

### **Article 11**

Les employés barémisables qui, pour leurs prestations dans un régime de travail en équipes successives, sont rémunérés par un salaire de base et une prime d'équipe séparée, reçoivent une prime d'équipe qui est au moins égale aux primes pour travail en équipes pour les ouvriers tel que défini à l'article 20 de la CCT du 21 décembre 2017 fixant certaines conditions pour les ouvriers de l'industrie transformatrice des matières plastiques dans la province de Flandre occidentale.

## **Congé d'ancienneté**

### **Article 12**

§1. En tant qu'étape anticipant une réduction éventuelle du temps de travail sous quelque forme que ce soit, un nombre de jours de congé d'ancienneté sont accordés comme suit :

- un premier jour d'ancienneté est accordé après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un deuxième jour d'ancienneté après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un troisième jour d'ancienneté après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un quatrième jour d'ancienneté après 24 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un cinquième jour d'ancienneté après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- un sixième jour d'ancienneté après 36 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

§2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les employés qui passent d'un régime de travail à temps plein à un emploi de fin de carrière telle que défini à l'article 8 de la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, maintiennent le nombre des jours de congé d'ancienneté tel qu'ils l'ont promérité dans leur régime de travail temps plein.

La poursuite de l'avancement du nombre de jour d'ancienneté, tel que défini au § 1<sup>er</sup> susmentionné, se fera en tenant compte de la fraction d'occupation au moment de l'octroi des jours d'ancienneté suivants.

## **Mobilité**

### **Article 13 - Abonnement Social**

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs, quel que soit le mode de transport utilisé, est accordée indépendamment de la distance du déplacement.

La contribution est liée au prix de la carte train de la SNCB de train et s'élève à 90% du prix de la carte train, comme indiqué dans le tableau de l'annexe.

La contribution sera ajustée le 1<sup>er</sup> février de chaque année aux nouveaux tarifs de la SNCB. Pour la détermination du montant, un déplacement de moins de 1 kilomètre est assimilé à un déplacement égal à 1 kilomètre.

### **Article 14 – Indemnité- vélo**

Pendant la durée de cette convention collective de travail, la possibilité est prévue de se concerter au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale concernant une indemnité vélo. Cette concertation est recommandée dans le cadre d'une mobilité durable.

## **La sécurité d'existence**

### **Article 15**

§1. Par dérogation à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 20 juin 2017, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage partiel est porté de 10,50 EUR à 11,00 EUR par jour de chômage partiel et ce à partir du 1er janvier 2018. (no 141370 / C / 207)

§2. Par dérogation à l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'existence conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique le 20 juin 2017, l'indemnité de chômage complémentaire sera octroyé pour toutes les jours de chômage économique et toutes les jours de chômage économique seront assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année.

### **La paix sociale**

#### **Article 16**

La paix sociale est garantie pour toute la durée de la présente convention collective de travail.

**Minimum barema op 1 januari 2018**

<b>année expérience</b>	<b>cat1</b>	<b>cat2</b>	<b>cat3</b>	<b>cat4a</b>	<b>cat4b</b>
0	1.787,70	1.825,70			
1	1.799,55	1.839,72	1.866,80		
2	1.811,24	1.853,83	1.888,54		
3	1.823,01	1.867,78	1.910,14	2.024,77	
4	1.834,87	1.881,95	1.932,04	2.049,70	2.182,75
5	1.846,67	1.896,01	1.953,76	2.074,70	2.211,14
6	1.858,39	1.910,04	1.975,64	2.099,76	2.211,14
7	1.870,15	1.924,12	1.997,28	2.124,70	2.267,80
8	1.881,95	1.938,37	2.019,10	2.149,73	2.296,05
9	1.893,71	1.952,29	2.040,91	2.174,67	2.296,05
10	1.905,39	1.966,38	2.062,67	2.199,67	2.352,93
11	1.917,22	1.980,36	2.084,35	2.224,73	2.381,12
12	1.929,05	1.994,53	2.106,20	2.249,75	2.381,12
13	1.940,86	2.008,64	2.127,87	2.274,74	2.437,77
14	1.952,58	2.022,71	2.149,60	2.299,81	2.466,16
15	1.964,36	2.036,79	2.171,44	2.324,88	2.466,16
16	1.976,06	2.050,94	2.193,22	2.349,73	2.522,80
17	1.987,92	2.064,90	2.215,04	2.374,69	2.551,06
18	1.999,72	2.078,95	2.236,78	2.399,82	2.551,06
19	2.011,36	2.093,03	2.258,49	2.424,71	2.607,78
20	2.023,21	2.107,13	2.280,22	2.449,77	2.636,07
21		2.121,23	2.302,12	2.474,88	2.636,07
22			2.323,77	2.499,90	2.692,83
23			2.345,56	2.524,84	2.721,18
24			2.367,44	2.549,87	2.721,18
25			2.389,18	2.574,73	2.777,84
26			2.410,93	2.599,87	2.806,20
27				2.624,87	2.806,20
28				2.649,80	2.862,84
29					2.891,06

	<b>Minima barémiques des traitements au 1er janvier 2018</b>				
<b>année expérience</b>	<b>cat1</b>	<b>cat2</b>	<b>cat3</b>	<b>cat4a</b>	<b>cat4b</b>
0	1.787,70	1.825,70			
1	1.799,55	1.839,72	1.866,80		
2	1.811,24	1.853,83	1.888,54		
3	1.823,01	1.867,78	1.910,14	2.024,77	
4	1.834,87	1.881,95	1.932,04	2.049,70	2.182,75
5	1.846,67	1.896,01	1.953,76	2.074,70	2.211,14
6	1.858,39	1.910,04	1.975,64	2.099,76	2.211,14
7	1.870,15	1.924,12	1.997,28	2.124,70	2.267,80
8	1.881,95	1.938,37	2.019,10	2.149,73	2.296,05
9	1.893,71	1.952,29	2.040,91	2.174,67	2.296,05
10	1.905,39	1.966,38	2.062,67	2.199,67	2.352,93
11	1.917,22	1.980,36	2.084,35	2.224,73	2.381,12
12	1.929,05	1.994,53	2.106,20	2.249,75	2.381,12
13	1.940,86	2.008,64	2.127,87	2.274,74	2.437,77
14	1.952,58	2.022,71	2.149,60	2.299,81	2.466,16
15	1.964,36	2.036,79	2.171,44	2.324,88	2.466,16
16	1.976,06	2.050,94	2.193,22	2.349,73	2.522,80
17	1.987,92	2.064,90	2.215,04	2.374,69	2.551,06
18	1.999,72	2.078,95	2.236,78	2.399,82	2.551,06
19	2.011,36	2.093,03	2.258,49	2.424,71	2.607,78
20	2.023,21	2.107,13	2.280,22	2.449,77	2.636,07
21		2.121,23	2.302,12	2.474,88	2.636,07
22			2.323,77	2.499,90	2.692,83
23			2.345,56	2.524,84	2.721,18
24			2.367,44	2.549,87	2.721,18
25			2.389,18	2.574,73	2.777,84
26			2.410,93	2.599,87	2.806,20
27				2.624,87	2.806,20
28				2.649,80	2.862,84
29					2.891,06

## Kunststof West-Vlaanderen

Afstand	1 WEEK		1 MAAND		3 MAANDEN		12 MAANDEN		
	2018		2018		2018		2018		%
	0 Prijs	Tussenkost	Prijs	Tussenkost	Prijs	Tussenkost	Prijs	Tussenkost	
1-3	10,76	9,70	35,50	31,95	100,00	90,00	357,00	321,30	90,00
4	11,81	10,65	39,00	35,10	109,00	98,10	389,00	350,10	90,00
5	12,60	11,35	42,00	37,80	118,00	106,20	420,00	378,00	90,00
6	13,40	12,05	44,50	40,05	125,00	112,50	447,00	402,30	90,00
7	14,25	12,80	47,50	42,75	133,00	119,70	474,00	426,60	90,00
8	15,05	13,55	50,00	45,00	140,00	126,00	501,00	450,90	90,00
9	15,90	14,30	53,00	47,70	148,00	133,20	528,00	475,20	90,00
10	16,40	14,75	55,00	49,50	155,00	139,50	555,00	499,50	90,00
11	17,40	15,65	58,00	52,20	163,00	146,70	582,00	523,80	90,00
12	18,20	16,40	61,00	54,90	170,00	153,00	608,00	547,20	90,00
13	19,20	17,30	64,00	57,60	178,00	160,20	635,00	571,50	90,00
14	19,70	17,75	66,00	59,40	185,00	166,50	662,00	595,80	90,00
15	20,70	18,65	69,00	62,10	193,00	173,70	689,00	620,10	90,00
16	21,50	19,35	72,00	64,80	200,00	180,00	716,00	644,40	90,00
17	22,20	20,00	74,00	66,60	208,00	187,20	743,00	668,70	90,00
18	23,00	20,70	77,00	69,30	215,00	193,50	770,00	693,00	90,00
19	24,00	21,60	80,00	72,00	223,00	200,70	797,00	717,30	90,00
20	24,50	22,05	82,00	73,80	231,00	207,90	823,00	740,70	90,00
21	25,50	22,95	85,00	76,50	238,00	214,20	850,00	765,00	90,00
22	26,30	23,65	88,00	79,20	246,00	221,40	877,00	789,30	90,00
23	26,79	24,10	90,00	81,00	253,00	227,70	904,00	813,60	90,00
24	27,80	25,00	93,00	83,70	261,00	234,90	931,00	837,90	90,00
25	28,58	25,70	96,00	86,40	268,00	241,20	958,00	862,20	90,00
26	29,30	26,35	98,00	88,20	276,00	248,40	985,00	886,50	90,00
27	30,09	27,10	101,00	90,90	283,00	254,70	1011,00	909,90	90,00
28	31,10	28,00	104,00	93,60	291,00	261,90	1038,00	934,20	90,00
29	31,88	28,70	107,00	96,30	298,00	268,20	1065,00	958,50	90,00
30	32,60	29,35	109,00	98,10	306,00	275,40	1092,00	982,80	90,00
31-33	33,88	30,50	114,00	102,60	318,00	286,20	1136,00	1022,40	90,00
34-36	35,90	32,30	120,00	108,00	337,00	303,30	1202,00	1081,80	90,00
37-39	38,21	34,40	127,00	114,30	355,00	319,50	1268,00	1141,20	90,00
40-42	39,69	35,70	133,00	119,70	373,00	335,70	1334,00	1200,60	90,00
43-45	42,00	37,80	140,00	126,00	392,00	352,80	1400,00	1260,00	90,00
46-48	44,32	39,90	147,00	132,30	410,00	369,00	1466,00	1319,40	90,00
49-51	46,00	41,40	153,00	137,70	429,00	386,10	1532,00	1378,80	90,00
52-54	47,30	42,55	158,00	142,20	442,00	397,80	1579,00	1421,10	90,00
55-57	49,12	44,20	163,00	146,70	455,00	409,50	1626,00	1463,40	90,00
58-60	49,78	44,80	167,00	150,30	468,00	421,20	1673,00	1505,70	90,00
61-65	52,42	47,15	174,00	156,60	486,00	437,40	1735,00	1561,50	90,00
66-70	54,62	49,15	181,00	162,90	508,00	457,20	1813,00	1631,70	90,00
71-75	56,91	51,20	189,00	170,10	530,00	477,00	1892,00	1702,80	90,00
76-80	59,20	53,30	197,00	177,30	552,00	496,80	1970,00	1773,00	90,00
81-85	61,18	55,05	205,00	184,50	574,00	516,60	2048,00	1843,20	90,00
86-90	63,47	57,10	213,00	191,70	595,00	535,50	2127,00	1914,30	90,00
91-95	66,53	59,90	220,00	198,00	617,00	555,30	2205,00	1984,50	90,00
96-100	68,83	61,95	228,00	205,20	639,00	575,10	2283,00	2054,70	90,00



101-105	70,80	<b>63,70</b>	236,00	<b>212,40</b>	661,00	<b>594,90</b>	2361,00	<b>2124,90</b>	90,00
106-110	73,10	<b>65,80</b>	244,00	<b>219,60</b>	683,00	<b>614,70</b>	2440,00	<b>2196,00</b>	90,00
111-115	75,38	<b>67,85</b>	252,00	<b>226,80</b>	705,00	<b>634,50</b>	2518,00	<b>2266,20</b>	90,00
116-120	77,35	<b>69,60</b>	260,00	<b>234,00</b>	727,00	<b>654,30</b>	2596,00	<b>2336,40</b>	90,00
121-125	80,42	<b>72,40</b>	267,00	<b>240,30</b>	749,00	<b>674,10</b>	2674,00	<b>2406,60</b>	90,00
126-130	82,71	<b>74,45</b>	275,00	<b>247,50</b>	771,00	<b>693,90</b>	2753,00	<b>2477,70</b>	90,00
131-135	85,00	<b>76,50</b>	283,00	<b>254,70</b>	793,00	<b>713,70</b>	2831,00	<b>2547,90</b>	90,00
136-140	86,98	<b>78,30</b>	291,00	<b>261,90</b>	815,00	<b>733,50</b>	2909,00	<b>2618,10</b>	90,00
141-145	89,27	<b>80,35</b>	299,00	<b>269,10</b>	837,00	<b>753,30</b>	2988,00	<b>2689,20</b>	90,00
146-150	92,59	<b>83,35</b>	310,00	<b>279,00</b>	867,00	<b>780,30</b>	3097,00	<b>2787,30</b>	90,00
151-155	94,55	<b>85,10</b>	314,80	<b>283,30</b>	879,04	<b>791,15</b>	3144,55	<b>2830,10</b>	90,00
156-160	96,69	<b>87,00</b>	322,31	<b>290,10</b>	901,58	<b>811,40</b>	3223,00	<b>2900,70</b>	90,00
161-165	98,84	<b>88,95</b>	329,83	<b>296,85</b>	923,05	<b>830,75</b>	3301,46	<b>2971,30</b>	90,00
166-170	100,99	<b>90,90</b>	337,35	<b>303,60</b>	945,59	<b>851,05</b>	3379,91	<b>3041,90</b>	90,00
171-175	104,21	<b>93,80</b>	345,94	<b>311,35</b>	967,05	<b>870,35</b>	3458,36	<b>3112,55</b>	90,00
176-180	106,36	<b>95,75</b>	353,46	<b>318,10</b>	988,52	<b>889,65</b>	3536,81	<b>3183,15</b>	90,00
181-185	108,51	<b>97,65</b>	360,99	<b>324,90</b>	1011,06	<b>909,95</b>	3614,19	<b>3252,75</b>	90,00
186-190	110,66	<b>99,60</b>	369,58	<b>332,60</b>	1032,52	<b>929,25</b>	3692,65	<b>3323,40</b>	90,00
191-195	112,81	<b>101,55</b>	377,10	<b>339,40</b>	1055,06	<b>949,55</b>	3771,10	<b>3394,00</b>	90,00
196-200	114,95	<b>103,45</b>	384,62	<b>346,15</b>	1076,53	<b>968,90</b>	3849,55	<b>3464,60</b>	90,00

## Industrie transformatrice de matières plastiques de la province de flamand occidentale

Dis	1 semaine		1 Mois		3 Mois		12 Mois		%
	2018		2018		2018		2018		
	0 Prix	Intervention	Prix	Intervention	Prix	Intervention			
1-3	10,76	9,70	35,50	31,95	100,00	90,00	357,00	321,30	90,00
4	11,81	10,65	39,00	35,10	109,00	98,10	389,00	350,10	90,00
5	12,60	11,35	42,00	37,80	118,00	106,20	420,00	378,00	90,00
6	13,40	12,05	44,50	40,05	125,00	112,50	447,00	402,30	90,00
7	14,25	12,80	47,50	42,75	133,00	119,70	474,00	426,60	90,00
8	15,05	13,55	50,00	45,00	140,00	126,00	501,00	450,90	90,00
9	15,90	14,30	53,00	47,70	148,00	133,20	528,00	475,20	90,00
10	16,40	14,75	55,00	49,50	155,00	139,50	555,00	499,50	90,00
11	17,40	15,65	58,00	52,20	163,00	146,70	582,00	523,80	90,00
12	18,20	16,40	61,00	54,90	170,00	153,00	608,00	547,20	90,00
13	19,20	17,30	64,00	57,60	178,00	160,20	635,00	571,50	90,00
14	19,70	17,75	66,00	59,40	185,00	166,50	662,00	595,80	90,00
15	20,70	18,65	69,00	62,10	193,00	173,70	689,00	620,10	90,00
16	21,50	19,35	72,00	64,80	200,00	180,00	716,00	644,40	90,00
17	22,20	20,00	74,00	66,60	208,00	187,20	743,00	668,70	90,00
18	23,00	20,70	77,00	69,30	215,00	193,50	770,00	693,00	90,00
19	24,00	21,60	80,00	72,00	223,00	200,70	797,00	717,30	90,00
20	24,50	22,05	82,00	73,80	231,00	207,90	823,00	740,70	90,00
21	25,50	22,95	85,00	76,50	238,00	214,20	850,00	765,00	90,00
22	26,30	23,65	88,00	79,20	246,00	221,40	877,00	789,30	90,00
23	26,79	24,10	90,00	81,00	253,00	227,70	904,00	813,60	90,00
24	27,80	25,00	93,00	83,70	261,00	234,90	931,00	837,90	90,00
25	28,58	25,70	96,00	86,40	268,00	241,20	958,00	862,20	90,00
26	29,30	26,35	98,00	88,20	276,00	248,40	985,00	886,50	90,00
27	30,09	27,10	101,00	90,90	283,00	254,70	1011,00	909,90	90,00
28	31,10	28,00	104,00	93,60	291,00	261,90	1038,00	934,20	90,00
29	31,88	28,70	107,00	96,30	298,00	268,20	1065,00	958,50	90,00
30	32,60	29,35	109,00	98,10	306,00	275,40	1092,00	982,80	90,00
31-33	33,88	30,50	114,00	102,60	318,00	286,20	1136,00	1022,40	90,00
34-36	35,90	32,30	120,00	108,00	337,00	303,30	1202,00	1081,80	90,00
37-39	38,21	34,40	127,00	114,30	355,00	319,50	1268,00	1141,20	90,00
40-42	39,69	35,70	133,00	119,70	373,00	335,70	1334,00	1200,60	90,00
43-45	42,00	37,80	140,00	126,00	392,00	352,80	1400,00	1260,00	90,00
46-48	44,32	39,90	147,00	132,30	410,00	369,00	1466,00	1319,40	90,00
49-51	46,00	41,40	153,00	137,70	429,00	386,10	1532,00	1378,80	90,00
52-54	47,30	42,55	158,00	142,20	442,00	397,80	1579,00	1421,10	90,00
55-57	49,12	44,20	163,00	146,70	455,00	409,50	1626,00	1463,40	90,00
58-60	49,78	44,80	167,00	150,30	468,00	421,20	1673,00	1505,70	90,00
61-65	52,42	47,15	174,00	156,60	486,00	437,40	1735,00	1561,50	90,00
66-70	54,62	49,15	181,00	162,90	508,00	457,20	1813,00	1631,70	90,00
71-75	56,91	51,20	189,00	170,10	530,00	477,00	1892,00	1702,80	90,00
76-80	59,20	53,30	197,00	177,30	552,00	496,80	1970,00	1773,00	90,00
81-85	61,18	55,05	205,00	184,50	574,00	516,60	2048,00	1843,20	90,00
86-90	63,47	57,10	213,00	191,70	595,00	535,50	2127,00	1914,30	90,00
91-95	66,53	59,90	220,00	198,00	617,00	555,30	2205,00	1984,50	90,00
96-100	68,83	61,95	228,00	205,20	639,00	575,10	2283,00	2054,70	90,00

101-105	70,80	<b>63,70</b>	236,00	<b>212,40</b>	661,00	<b>594,90</b>	2361,00	<b>2124,90</b>	90,00
106-110	73,10	<b>65,80</b>	244,00	<b>219,60</b>	683,00	<b>614,70</b>	2440,00	<b>2196,00</b>	90,00
111-115	75,38	<b>67,85</b>	252,00	<b>226,80</b>	705,00	<b>634,50</b>	2518,00	<b>2266,20</b>	90,00
116-120	77,35	<b>69,60</b>	260,00	<b>234,00</b>	727,00	<b>654,30</b>	2596,00	<b>2336,40</b>	90,00
121-125	80,42	<b>72,40</b>	267,00	<b>240,30</b>	749,00	<b>674,10</b>	2674,00	<b>2406,60</b>	90,00
126-130	82,71	<b>74,45</b>	275,00	<b>247,50</b>	771,00	<b>693,90</b>	2753,00	<b>2477,70</b>	90,00
131-135	85,00	<b>76,50</b>	283,00	<b>254,70</b>	793,00	<b>713,70</b>	2831,00	<b>2547,90</b>	90,00
136-140	86,98	<b>78,30</b>	291,00	<b>261,90</b>	815,00	<b>733,50</b>	2909,00	<b>2618,10</b>	90,00
141-145	89,27	<b>80,35</b>	299,00	<b>269,10</b>	837,00	<b>753,30</b>	2988,00	<b>2689,20</b>	90,00
146-150	92,59	<b>83,35</b>	310,00	<b>279,00</b>	867,00	<b>780,30</b>	3097,00	<b>2787,30</b>	90,00
151-155	94,55	<b>85,10</b>	314,80	<b>283,30</b>	879,04	<b>791,15</b>	3144,55	<b>2830,10</b>	90,00
156-160	96,69	<b>87,00</b>	322,31	<b>290,10</b>	901,58	<b>811,40</b>	3223,00	<b>2900,70</b>	90,00
161-165	98,84	<b>88,95</b>	329,83	<b>296,85</b>	923,05	<b>830,75</b>	3301,46	<b>2971,30</b>	90,00
166-170	100,99	<b>90,90</b>	337,35	<b>303,60</b>	945,59	<b>851,05</b>	3379,91	<b>3041,90</b>	90,00
171-175	104,21	<b>93,80</b>	345,94	<b>311,35</b>	967,05	<b>870,35</b>	3458,36	<b>3112,55</b>	90,00
176-180	106,36	<b>95,75</b>	353,46	<b>318,10</b>	988,52	<b>889,65</b>	3536,81	<b>3183,15</b>	90,00
181-185	108,51	<b>97,65</b>	360,99	<b>324,90</b>	1011,06	<b>909,95</b>	3614,19	<b>3252,75</b>	90,00
186-190	110,66	<b>99,60</b>	369,58	<b>332,60</b>	1032,52	<b>929,25</b>	3692,65	<b>3323,40</b>	90,00
191-195	112,81	<b>101,55</b>	377,10	<b>339,40</b>	1055,06	<b>949,55</b>	3771,10	<b>3394,00</b>	90,00
196-200	114,95	<b>103,45</b>	384,62	<b>346,15</b>	1076,53	<b>968,90</b>	3849,55	<b>3464,60</b>	90,00