



# LOON- EN ARBEIDS- VOORWAARDEN 2019-2020

[www.abvvscheikunde.be](http://www.abvvscheikunde.be)



**ABVV**  
**Scheikunde**  
**Samen sterk**



Sociale  
verkiezingen

Heb  
**IMPACT**  
op jouw  
**bedrijf**

# **WORD KANDIDAAT** **sociale verkiezingen** **mei 2020!**

Meer info bij je vakbondsafgevaardigde,  
in een ABVV-kantoor of op  
**[www.accg.be/kandidaat](http://www.accg.be/kandidaat)**



Scheikunde

PC 207

# Welke verbeteringen?

## Meer koopkracht

Vanaf 1 november 2019 sector minima:

- lonen: + € 32,9327 (prorata arbeidsduur);
- maaltijdcheques: + € 0,30.

## Werkbaar werk

Vanaf 1 januari 2020:  
een leeftijdsgedag vanaf 59 jaar.

## Mobiliteit

De tussenkomst van de werkgever bij gebruik van privévervoer voor de woon-werkverplaatsing stijgt van 90% naar 100% op 1 februari 2020.

# Inhoud

**7** Lonen en vergoedingen

**13** Arbeidstijd

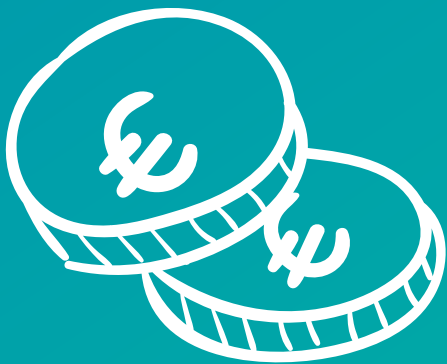
**17** Eindeloopbaan

**21** Sociale voordelen

**25** Klein verlet

**29** Andere

**31** Engageer je



# Lonen en vergoedingen

---

Op 1 november 2019 wordt de bruto basismaandwedde met € 32,9327 bruto verhoogd.

Weddeverhogingen die reeds in 2019 werden toegekend, worden beschouwd als voorafbetalingen en komen in mindering van deze verhoging.

Weddeverhogingen, die enkel steunen op de verplichting om het minimumbarema van de chemische nijverheid te eerbiedigen, komen niet in mindering van deze verhoging.

Ervarings- jaar	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4a	Cat. 4b
0	1.892,85	1.932,38			
1	1.905,18	1.946,97	1.975,15		
2	1.917,34	1.961,66	1.997,77		
3	1.929,59	1.976,17	2.020,24	2.139,51	
4	1.941,93	1.990,91	2.043,02	2.165,43	2.303,87
5	1.954,20	2.005,54	2.065,63	2.191,44	2.333,40
6	1.966,40	2.020,13	2.088,38	2.217,53	2.362,83
7	1.978,63	2.034,78	2.110,90	2.243,46	2.392,35
8	1.990,91	2.049,61	2.133,60	2.269,50	2.421,74
9	2.003,14	2.064,10	2.156,29	2.295,45	2.451,39
10	2.015,30	2.078,75	2.178,93	2.321,46	2.480,92
11	2.027,60	2.093,30	2.201,49	2.347,53	2.510,24
12	2.039,91	2.108,04	2.224,22	2.373,58	2.539,72
13	2.052,20	2.122,72	2.246,77	2.399,56	2.569,19



14	2.064,39	2.137,35	2.269,37	2.425,66	2.598,72
15	2.076,65	2.152,01	2.292,10	2.451,74	2.628,05
16	2.088,82	2.166,73	2.314,75	2.477,58	2.657,66
17	2.101,16	2.181,25	2.337,46	2.503,55	2.687,05
18	2.113,43	2.195,87	2.360,08	2.529,71	2.716,60
19	2.125,55	2.210,52	2.382,66	2.555,59	2.746,07
20	2.137,87	2.225,19	2.405,27	2.581,68	2.775,50
21		2.239,85	2.428,05	2.607,80	2.805,04
22			2.450,59	2.633,83	2.834,55
23			2.473,25	2.659,78	2.864,04
24			2.496,02	2.685,82	2.893,52
25			2.518,63	2.711,67	2.923,00
26			2.541,26	2.737,84	2.952,50
27				2.763,85	2.981,78
28				2.789,79	3.011,43
29					3.040,79

De baremiseerbare werknemers die voor hun prestaties in een arbeidsregime met opéénvolgende ploegen vergoed worden, met een basismaandloon en een afzonderlijke ploegenpremie, ontvangen een ploegenpremie die minstens gelijk is aan de premies voor ploegwerk voor de arbeiders.

## Eénmalige brutopremie

Er wordt een éénmalige brutopremie met een waarde van € 110 toegekend aan voltijdse werknemers met de loonafrekening van januari 2020. Deze éénmalige brutopremie wordt toegekend prorata in dienst/uit dienst en prorata temporis het arbeidsregime.

## Maaltijdcheques

Vanaf 1 november 2019 wordt de werkgeversbijdrage met € 0,30 verhoogd en bedraagt € 6,91 per dag. De totale waarde wordt hierdoor van € 7,70 per dag tot € 8,00 per dag verhoogd.

De werknemersbijdrage bedraagt € 1,09 per dag.

Voor de ondernemingen die op 1 november 2019 een hogere werkgeversbijdrage toekennen aan hun werknemers gelden volgende bepalingen:

- Indien de verhoging met € 0,30 de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= € 6,91) niet overschrijdt op 1 november 2019, wordt de werkgeversbijdrage op 1 november 2019 met € 0,30 verhoogd.
- Indien de verhoging met € 0,30 de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= € 6,91) overschrijdt op 1 november 2019, wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de onderneming op 1 november 2019 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de € 0,30, dat de wettelijk maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques doet overschrijden, wordt aan de betrokken werknemers toegekend onder de vorm van een verhoging van de effectieve maandwedge. Deze verhoging is gelijk aan het gedeelte van de werkgeversbijdrage dat het wettelijk maximale overschrijdt vermenigvuldigd met een factor 16,31.

## **Vervoerskosten**

Verhoging van de tussenkomst van de werkgever bij gebruik van privévervoer voor de woon-werkverplaatsing aan 100% (i.p.v. 90%) van de maandelijkse treinkaart.

Werknemers die een afstand van minder dan een km afleggen, ontvangen voortaan de vergoeding voorzien voor een km afstand.

Op 1 februari van ieder jaar worden de tarieven verder aangepast in functie van de verhoging van de NMBS tarieven.

## **Fietsvergoeding**

Er wordt een werkgroep opgericht om de eventuele invoering van een fietsvergoeding te onderzoeken.

## **Bestaanszekerheid**

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid stijgt naar € 11,5 per dag.

Deze vergoeding wordt gedurende de duur van deze cao voor iedere dag tijdelijke werkloosheid, zonder begrenzing (sectorale begrenzing is max. 60 dagen per jaar) toegekend.

De vergoedingen in geval van ontslag voor een economische of technische reden of redenen van structurele aard stijgen ook:

Anciënniteit	Bedrag
Na 1 jaar	€ 70
Na 2 jaar	€ 140
Na 5 jaar	€ 200
Jaarlijkse verhoging	€ 20

## Werkzekerheid

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 voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

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



Arbeidstijd

## Arbeidstijd

De arbeidsduur is sectoraal vastgelegd op 38 uur per week. Arbeidsduurvermindering met behoud van loon kan toegepast worden per dag of per week, of door de toekenning van compensatierustdagen op jaarbasis.

- bij een werkweek van 40 uur, krijg je 12 compensatierustdagen per jaar;
- bij een werkweek van 39 uur, krijg je 6 compensatierustdagen per jaar;
- bij een werkweek van 38 uur, krijg je geen compensatierustdagen.

## Anciënniteitsverlof

Anciënniteitsverlof voor de kunststofverwerkende nijverheid van West-Vlaanderen vanaf 1 januari 2020:

- 1 dag per kalenderjaar vanaf 5 jaar dienst;
- 2 dagen per kalenderjaar vanaf 12 jaar dienst;
- 3 dagen per kalenderjaar vanaf 18 jaar dienst;
- 4 dagen per kalenderjaar vanaf 24 jaar dienst;
- 5 dagen per kalenderjaar vanaf 30 jaar dienst;
- 6 dagen per kalenderjaar vanaf 36 jaar dienst.

Het loon wordt betaald op het ogenblik dat het verlof genomen wordt.

## **Overstap naar landingsbaan**

Voor de duurtijd van deze cao wordt, in geval de werknemer zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, vanaf de leeftijd van 55 jaar -in het kader van een landingsbaan-, een bruto bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering toegekend van € 180 per maand. Deze wordt uiterlijk tot op het ogenblik van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zijnde, 65 jaar, betaald.

Werknemers die overstappen in een vorm van landingsbaan behouden de opgebouwde anciënniteitsdagen in het tot dan gepresteerde arbeidsregime. De verdere opbouw van anciënniteitsdagen gebeurt prorata het arbeidsregime in de landingsbaan.

## **Leeftijdsdag**

Vanaf 1 januari 2020 wordt er één leeftijdsdag ingevoerd vanaf 59 jaar voor werknemers die voltijds werken. Deeltijdse werknemers hebben recht op deze dag naar verhouding tot hun arbeidsprestaties.

## **1/10de ouderschapsverlof**

Voor de duur van deze cao verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen zich ertoe om de opnamemogelijkheden van het 1/10de ouderschapsverlof te bespreken op ondernemingsvlak.

# Nota's

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





Eindeloopbaan

---

De werknemers van de sector hebben toegang tot alle SWT-stelsels en tijdskrediet

SWT	Hoofdvoorwaarden
59 jaar lange loopbaan	59 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/06/2021* 40 jaar loopbaan
59 jaar nachtarbeid	59 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/06/2021* 33 jaar loopbaan 20 jaar nachtarbeid
58 jaar medische redenen	58 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/12/2020* 35 jaar loopbaan
59 jaar zwaar beroep	59 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/06/2021* 35 jaar loopbaan In een zwaar beroep gewerkt hebben tijdens 5/7 jaar in de loop van de 10/15 laatste jaren
62 jaar	40 jaar loopbaan voor mannen, 35 jaar (in 2019) of 36 (in 2020) voor vrouwen

\* Tot 31 december 2021 van zodra wettelijk mogelijk.

<p><b>Tijdskrediet landingsbaan met uitkering RVA</b></p>	<p>1/5 – 55 jaar tussen 01/01/2019 en 31/12/2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwaar beroep (25 jaar loopbaan)</li> <li>• Lange loopbaan (35 jaar loopbaan)</li> </ul> <p>1/2 – 57 jaar tussen 01/01/2019 en 21/12/2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwaar beroep (25 jaar loopbaan)</li> <li>• Lange loopbaan (35 jaar loopbaan)</li> </ul>
<p><b>Tijdskrediet landingsbaan zonder uitkering RVA</b></p>	<p>50 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/12/2020 28 jaar loopbaan</p>

## 2de pijler

Een werknemer die geen gelijkwaardig aanvullend pensioen in zijn bedrijf heeft, heeft recht op een sectoraal aanvullend pensioen (werknemer is: arbeider, bediende of kader).

Het bedrag van het sectorale aanvullende pensioen wordt per kwartaal berekend. De bijdrage is gelijk aan 0,85% van je bruto-inkomen. En iedereen heeft recht op een gegarandeerd minimumbedrag van € 62,5 bruto per kwartaal (€ 250/jaar).

Je moet zelf geen stappen ondernemen om het recht op aanvullend sectorpensioen te openen. Dit gebeurt automatisch. Jaarlijks ontvang je van de RVP een overzicht van je bijkomende pensioenrechten.

**Meer info op [www.F2PC.be](http://www.F2PC.be)**



Sociale voordelen

# Eindejaarspremie

## Voorwaarden:

- Minstens drie maand anciënniteit in de onderneming op 31 december.
- Bij minstens één jaar anciënniteit heeft, wie zélf ontslag neemt, ook recht op de eindejaarspremie.

De minimum eindejaarspremie wordt vastgesteld op 100% van het basisloon van de maand december. De premie wordt uitbetaald voor 25 december van het jaar waarop zij betrekking heeft. Voor de handelsvertegenwoordigers is de eindejaarspremie geplafonneerd op € 2.129,47 + 1,1% en uiterlijk betaalbaar in januari.

## Worden met werkelijke prestaties gelijkgesteld:

- max. 12 maand afwezigheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval,
- max. 6 maand afwezigheid wegens ziekte,
- moederschapsverlof,
- vaderschapsverlof,
- anciënniteitsverlof.

## **Syndicale premie**

Als je gesyndiceerd bent, heb je recht op een syndicale premie. In 2018 was dit € 110. Dankzij het syndicale werk wordt deze premie tot € 125 verhoogd in 2019.

# Nota's

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

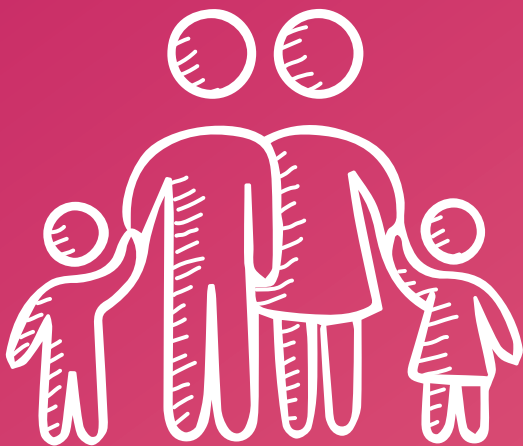
---

---

---

---





Klein verlet

# Belangrijkste voorwaarden

Reden van afwezigheid Relatie familie	Duur van afwezigheid
<b>Geboorte</b>	
Kind van de werknemer.	Tien dagen (drie door de werknemer betaald, zeven door de mutualiteit).
<b>Huwelijk</b>	
Van de werknemer.	Drie dagen te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daarop volgende week
Kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), van een (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon) ouders, een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
<b>Adoptie van een kind</b>	
<p>Individueel recht op 6 weken ongeacht leeftijd (3 werkdagen betaald door de werkgever).</p> <p>Bijkomend krediet te verdelen onder de adoptieouders.</p> <p>Het adoptieverlof van maximum zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. met één week vanaf 1 januari 2019;</li><li>2. met twee weken vanaf 1 januari 2021;</li><li>3. met drie weken vanaf 1 januari 2023;</li><li>4. met vier weken vanaf 1 januari 2025;</li><li>5. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.</li></ol>	

<b>Overlijden</b>	
Echtgeno(o)t(e), kind van de werknemer (of de echtgeno(o)t(e)), (schoon)ouders.	Drie dagen naar keuze in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
(Schoon)broer, (schoon) zuster, grootouder, kleinkind, schoonzoon of schoonzuster van de werknemer.	<p>Twee dagen naar keuze in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.</p> <p>Een dag indien hij/zij niet bij de werknemer inwoont.</p>
<b>Plechtige communie of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd</b>	
Van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende)*	De dag van de gebeurtenis, indien die samenvalt met een inactiviteitsdag een dag in de week van de gebeurtenis of in de hieropvolgende week.

Dit zijn de meest voorkomende redenen voor klein verlet.

Daarnaast bestaan er nog een hele reeks omstandigheden met recht op klein verlet. Meer info: contacteer je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijk secretaris.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Andere

# Uitzendarbeid

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging wordt maandelijks ingelicht over de tewerkstelling van uitzendkrachten.

De te verstrekken informatie betreft volgende punten:

- het aantal uitzendkrachten per afdeling.
- de reden van tewerkstelling.
- de duur van de ononderbroken tewerkstelling volgens schema:
  - 0-3 maanden,
  - 3-6 maanden,
  - 6-12 maanden,
  - 12-18 maanden,
  - meer dan 18 maanden.

## Bij aanwerving

In geval een uitzendkracht wordt aangeworven, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij de gebruiker overgenomen volgens volgende voorwaarden:

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



Engageer je

## **Vakbondsafgevaardigde worden?**

Wens jij je te engageren in de syndicale beweging? Aarzel dan niet en contacteer jouw regionale afdeling ABVV Scheikunde/Kunststof.

Syndicale delegaties kunnen worden opgericht in bedrijven met ten minste 25 werknemers.



# Nota's

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Vakantie voor iedereen  
in de mooiste uithoekjes van België

7 campings

4 vakantie  
domeinen



Natuur **Wandelen**  
**Fietsen** Zee  
Sportterreinen

Kinderanimatie

Unieke locaties

Ardennen Kempen

Gastronomie

Avontuur

Ontspanning



Vergeet zeker uw ledenkorting niet !

Algemene Centrale:

**25% korting op het logement**

Ontdek alle bestemmingen op onze website  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)