

**ABVV**

**Scheikunde**

*Samen sterk*

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



**KUNSTSTOFVERWERKENDE NIJVERHEID** Arbeiders

**LOON- EN  
ARBEIDS-  
VOORWAARDEN  
2021-2022**



Kunststofverwerkende  
nijverheid Limburg

PC 116



Kunststofverwerkende  
nijverheid Limburg

PC 116

# Welke verbeteringen?

## Meer koopkracht

- Verhoging van de uurlonen met € 0,18 vanaf 01/01/2022.
- Coronapremie van max. € 500.
- Verhoging cao 90.
- Meer gelijkstelling voor berekening eindejaarspremie.

## Anciënniteitsverlof

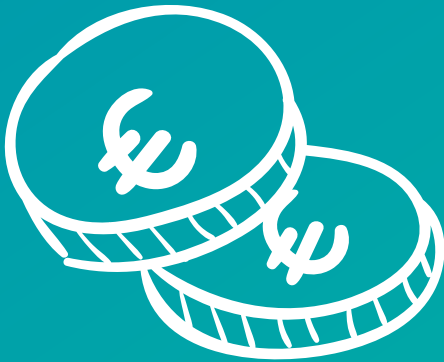
- Elke anciënniteitsverlofdag is met 1 jaar vervroegd.

## Welzijn

- Werkbaar werk.
- Voortgezet medisch toezicht.
- Verbetering bestaanszekerheid landingsbanen.

# Inhoud

- 5** Lonen en vergoedingen
- 13** Arbeidstijd
- 15** Eindeloopbaan
- 19** Medisch toezicht
- 23** Klein verlet
- 27** Andere



# Lonen en vergoedingen

---

# Lonen en vergoedingen

## Koopkracht

Vanaf 1 januari 2022 stegen de uurlonen in de kunststof met € 0,18. Hierdoor stegen eveneens de ploegvergoedingen. Op 1 februari 2022 en 1 april 2022 werden deze lonen ook nog geïndexeerd. Je vindt de nieuwe minimumbedragen in de onderstaande tabel.

Arbeidsduur	Referentie-loon	Reinigen-inpakken	Andere functies	Ploegvergoedingen	
				Ochtend & namiddag	Nacht
Uren / week	€/uur	€/uur	€/uur	€/uur	€/uur
40u	15,3095	14,0525	14,8475	1,0716	3,3680
39u30	15,5030	14,2305	15,0355	1,0825	3,4107
39u	15,7020	14,4130	15,2280	1,0991	3,4544
38u30	15,9060	14,6000	15,4260	1,1134	3,4993
38u	16,1150	14,7925	15,6285	1,1280	3,5453

# Bonuspremie cao 90: verbetering van de percentages en de bedragen

De “profit” van de onderneming, voor de bepaling van de cao 90, is de verhouding van de bedrijfswinst (code 9901 van de statutaire jaarrekening) ten opzichte van de omzet van de onderneming (code 70/74 van de jaarrekening) en dit uitgedrukt in een percentage.

Profit van de onderneming	Toegekend bruto bedrag
Kleiner dan of gelijk aan 0%	€ 0
Groter dan 0% en kleiner dan 2%	€ 100
Groter dan of gelijk aan 2% en kleiner dan 4%	€ 150
Groter dan of gelijk aan 4% en kleiner dan 6%	€ 200
Groter dan of gelijk aan 6% en kleiner dan 8%	€ 250
Groter dan of gelijk aan 8% en kleiner dan 10%	€ 300
Groter dan of gelijk aan 10%	€ 400

Indien men op het bedrijf reeds een cao 90 had, is deze cao 90 een surplus. De referteperiode is het kalenderjaar 2022 of het verschoven boekjaar dat aanvangt in 2022.

## Coronapremie

Een éénmalige coronapremie van € 500 **netto** wordt toegekend, in principe uiterlijk op 31 december 2021, aan degenen die in dienst waren op 1 november 2021.

De coronapremie wordt toegekend (referteperiode kalenderjaar 2021), pro rata:

- het arbeidsregime tijdens de referteperiode,
- effectieve prestaties en gelijkstellingen volgens de sectorale eindejaarspremie.

## **Eindejaarspremie: meer gelijkstelling van tijdelijk werkloosheid**

Het bedrag van de eindejaarspremie is vastgelegd op 174 X het basisuurloon dat van toepassing is op 1 december (40u-week).

Voor ploegenarbeid(st)ers wordt rekening gehouden met de individueel gemiddeld verdiende ploegenpremie (het totaal bedrag van ploegenpremies van 15 december vorig jaar tot 14 december van het desbetreffende jaar, gedeeld door het effectief aantal uren arbeidsprestaties van deze periode). Dit wordt bij het basisuurloon toegevoegd. De eindejaarspremie wordt pro rata voor 15 december uitgekeerd. Vanaf 1 januari 2022 worden (i.p.v. 60) **75 dagen tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld**.

## **Maaltijdcheques**

Per effectief gepresteerde dag, bedraagt de minimale waarde van de maaltijdcheque € 7,10 (werkgeversbijdrage € 6,01 - werknemersbijdrage € 1,09).



## Bestaanszekerheid

Bestaanszekerheid	Tijdelijke werkloosheid	Ziekte en zwangerschap	Arbeidsongeval
	€ / dag	€ / dag	€ / dag
Aanvullende vergoeding (40u)	18,0245	4,21	5,41

**Bestaanszekerheid tijdkrediet landingsbanen worden verhoogd vanaf 1 januari 2022 en dit vanaf de leeftijd van 55 jaar**

- bij halftijdse landingsbaan: de bestaanszekerheid wordt opgetrokken van € 110 naar € 120/ maand.
- bij 4/5e landingsbaan: die voor de eerste keer tijdkrediet hebben, wordt de bestaanszekerheid opgetrokken van € 45 naar € 50/maand.

## Mobiliteit

Sociaal abonnement wordt terugbetaald aan 70%, en dit vanaf de eerste km.

De fietsvergoeding bedraagt € 0,24/km.

## Syndicale premie

Het bedrag van de syndicale premie voor ABVV-leden die een volledig jaar gewerkt hebben, bedraagt € 145.

Het attest voor de syndicale premie wordt rechtstreeks naar de werknemer thuis gestuurd, ten laatste op 31 maart van ieder jaar.

Indien je geen attest hebt gekregen, contacteer zo snel mogelijk je vakbondsafgevaardigde of lokale afdeling van het ABVV.

## Inkomensgarantie bij wijziging arbeidsorganisatie

In geval van een wijziging van de arbeidsorganisatie op vraag van de werkgever die aanleiding geeft tot loonverlies, geldt volgend systeem van trapsgewijze afbouw naar het lagere nieuwe loon (basisuurloon + ploegenpremies):

Periode na wijziging arbeidsorganisatie	Inkomensgarantievergoeding gelijk aan
<b>1ste maand</b>	80% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon en het nieuwe lagere loon.
<b>2de maand</b>	60% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon en het nieuwe lagere loon.
<b>3de maand</b>	40% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon en het nieuwe lagere loon.
<b>4de maand</b>	20% van het verschil tussen het normaal ontvangen oude loon en het nieuwe lagere loon.

# Jubileumpremie vanaf 1 januari 2022

25 jaar dienst	€ 250 netto
35 jaar dienst	€ 500 netto

Indien op het bedrijf gunstigere regelingen zijn, worden die behouden. Deze regeling is niet cumulatief met de regelingen die in het bedrijf bestaan.

## Werkzekerheid

Werkgevers stellen alles in het werk om ontslag wegens economische redenen te vermijden. Eventuele problemen in dit verband worden vooreerst opgevangen door het invoeren van een regeling gedeeltelijke werkloosheid, gedurende een bepaalde periode.

Deze periode wordt als volgt bepaald:

- de werkgever deelt mee hoeveel arbeidsplaatsen bedreigd zijn;
- deze mededeling gebeurt aan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties;
- de werkgever kan niet tot ontslag overgaan voordat een aantal dagen economische werkloosheid in de onderneming hebben plaatsgevonden. Dit aantal dagen is gelijk aan het aantal bedreigde arbeidsplaatsen vermenigvuldigd met 30.

Indien bij ontslagen om economische redenen de werkgever deze procedure niet volgt, wordt bij het ontslag een bijkomende vergoeding betaald gelijk aan twee maal de wettelijke opzeggingsvergoeding.

Bij ontslag om economische redenen wordt bovenop de uitgekeerde werkloosheidsvergoeding een aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding toegekend a rato van het verschil tussen de ontvangen werkloosheidsvergoeding en het nettoloon, en dit gedurende de duurtijd hierna, volgens het aantal dienstjaren in de onderneming:

- van 5 tot 9 dienstjaren: 4 weken vanaf het einde van de opzeggingsperiode of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding,
- van 10 tot 14 dienstjaren: 8 weken zoals hiervoor gemeld,
- vanaf 15 dienstjaren: 12 weken zoals hiervoor gemeld.

Het recht op deze aanvullende werkloosheidsuitkering wordt behouden in geval van werkhervatting.



Arbeidstijd

# Arbeidstijd

## Anciënniteitsverlof

Na 4 jaar	<b>1 dag</b>
Na 9 jaar	<b>2 dagen</b>
Na 14 jaar	<b>3 dagen</b>
Na 19 jaar	<b>4 dagen</b>

Na 24 jaar	<b>5 dagen</b>
Na 29 jaar	<b>6 dagen</b>
Na 34 jaar	<b>7 dagen</b>

## De terugroep

In geval een arbeider tijdens een lopende periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdelijke economische werkloosheid, door de werkgever wordt teruggeroepen om de arbeid te hervatten, zal de betrokken arbeider enkel verplicht zijn het werk in de vooropgestelde ploeg te hervatten indien de terugroep minstens 24 uren voor de aanvang van die ploeg is gebeurd.

De werkgevers verbinden er zich toe om in geval van een terugroep de betrokken arbeiders enkel te contacteren tussen 06 uur en 22 uur.

## Verlof om dwingende redenen

= 15 onbetaalde dagen per kalenderjaar.



Eindeloopbaan

---

# Eindeloopbaan

## Werkbaar werk

Indien men van een volcontinu/vaste nachtploeg/2-ploegen naar een dagfunctie gaat en dit vanaf de leeftijd van 55 jaar, wordt voorzien in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie.

<b>10 jaar anciënniteit in ploegenstelsel</b>	2 maanden 50% ploegenpremie + 2 maanden 25% ploegenpremie
<b>20 jaar anciënniteit in ploegenstelsel</b>	4 maanden 50% ploegenpremie + 4 maanden 25% ploegenpremie
<b>30 jaar anciënniteit in ploegenstelsel</b>	6 maanden 50% ploegenpremie + 6 maanden 25% ploegenpremie

## SWT

SWT	HOOFDVOORWAARDEN
<b>Lange loopbaan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 60 jaar zijn tussen 01/07/2021 en 30/06/2023.</li><li>• 40 jaar loopbaan.</li></ul>
<b>Nachtarbeid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 60 jaar zijn tussen 01/07/2021 en 30/06/2023.</li><li>• 33 jaar loopbaan.</li><li>• 20 jaar nachtarbeid.</li></ul>



<b>Medische redenen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 58 jaar zijn tussen 01/01/2021 en 30/06/2023.</li> <li>• 35 jaar loopbaan.</li> </ul>
<b>Zwaar beroep</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 jaar zijn.</li> <li>• 35 jaar loopbaan.</li> <li>• In een zwaar beroep gewerkt hebben tijdens 5/7 jaar of de 10/15 laatste jaren.</li> </ul>
<b>62 jaar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 jaar loopbaan voor de mannen, 38 jaar (in 2022) of 39 jaar (in 2023) voor de vrouwen.</li> </ul>

## Tijdskrediet eindloopbaan - Landingsbanen

<b>Tijdskrediet landingsbaan MET uitkering RVA</b>	1/5de - 55 jaar tussen 01/01/2021 en 30/06/2023 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwaar beroep (25 jaar loopbaan)</li> <li>• Lange loopbaan (35 jaar loopbaan)</li> </ul>
	1/2de - 55 jaar tussen 01/01/2021 en 30/06/2023 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwaar beroep (25 jaar loopbaan)</li> <li>• Lange loopbaan (35 jaar loopbaan)</li> </ul>
<b>Tijdskrediet landingsbaan ZONDER uitkering RVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/5de - 50 jaar zijn</li> <li>• 28 jaar loopbaan</li> </ul>

# Nota's



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Medisch toezicht

---

# Medisch toezicht

## Voortgezet medisch toezicht

De ex-werkgever neemt de nodige maatregelen opdat werknemers die bij de werkgever gedurende de 5 jaar voorafgaand aan het einde van hun loopbaan onderworpen zijn aan het verplichte periodiek gezondheidstoezicht voor risicofuncties in verband met activiteiten met fysieke, chemische of biologische agentia, na het einde van hun loopbaan bij de werkgever kunnen blijven genieten van een toezicht op hun gezondheidstoestand bij de arbeidsgeneeskundige dienst.

Dit toezicht is volledig vrijblijvend in hoofde van de ex-werknemer. De ex-werknemer heeft het recht om jaarlijks een afspraak te maken bij de arbeidsgeneeskundige dienst:

- Bij SWT: gedurende de duurtijd van SWT en tot 5 jaar na het pensioen.
- Bij pensioen: tot 5 jaar na het pensioen.
- Tot 5 jaar na het ontslag bij andere ontslagen met uitzondering van ontslag om dringende reden.

De werknemer wordt van deze mogelijkheid op de hoogte gebracht tijdens het exitgesprek bij het einde van de loopbaan.

Dit onderzoek zal hetzelfde zijn als het periodiek onderzoek

tijdens de loopbaan.

De kosten van het onderzoek vallen ten laste van de ex-werkgever.

De arbeidsgeneeskundige dienst maakt de resultaten van het onderzoek over aan de huisarts van de ex-werknemer (met diens toestemming) zodat deze in zijn globaal medisch dossier terecht kunnen komen.

## **Intentieverklaring welzijn**

Je werkgever neemt zich voor om, in het kader van het welzijn van zijn/haar arbeid(st)ers, te onderzoeken in welke mate het wenselijk is om bijkomende fysieke onderzoeken te organiseren.

# Nota's

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

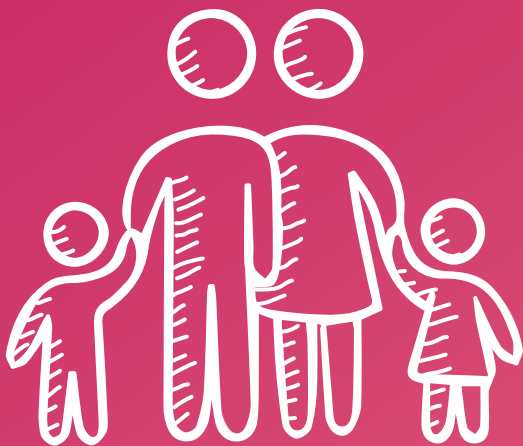
---

---

---

---

---



Klein verlet

# Klein verlet

Gebeurtenis / Relatie familie	Regeling
<b>Geboorte</b>	
Kind van de arbeider.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vanaf 2021: 15 dagen</li><li>• Vanaf 2023: 20 dagen (drie dagen door de werkgever betaald, volgende dagen door de mutualiteit).</li></ul>
<b>Huwelijk</b>	
Van de arbeid(st)er.	3 dagen.
<b>Huwelijk</b>	
Kind van de arbeid(st)er of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een (schoon)broer, een (schoon) zus, (schoon)ouders, een kleinkind van de arbeid(st)er.	1 dag.
<b>Adoptie van een kind</b>	
6 weken per werknemer (drie dagen betaald door de werkgever, volgende dagen door de mutualiteit). Bijkomend krediet te verdelen onder de adoptieouders: <ul style="list-style-type: none"><li>• 2 weken vanaf 1 januari 2021;</li><li>• 3 weken vanaf 1 januari 2023;</li><li>• 4 weken vanaf 1 januari 2025;</li><li>• 5 weken vanaf 1 januari 2027.</li></ul>	



<b>Overlijden</b>	
Echtgeno(o)t(e), kind van de arbeid(st)er (of zijn/haar echtgeno(o)t(e)).	10 dagen.
<b>Overlijden</b>	
Vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer.	3 dagen.
<b>Overlijden</b>	
(schoon)broer, (schoon) zus, grootouder, kleinkind, schoonzoon of schoonzus van de arbeid(st)er.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 dagen indien de overledene bij de arbeid(st)er inwoont.</li> <li>• 1 dag indien hij/zij niet bij de arbeid(st)er inwoont.</li> </ul>

Dit zijn de meest voorkomende redenen voor klein verlet. Daarnaast bestaan er nog een hele reeks andere redenen met recht op klein verlet. Voor meer info, contacteer je vakbondsafgevaardigde.

# Nota's

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Andere

# Andere

## Uitzendarbeid

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de werkgevers van de kunststofverwerkende nijverheid Limburg zich ertoe om het gebruik van dagcontracten in het kader van uitzendarbeid zoveel als mogelijk te beperken.

## Contactgegevens

### Algemene Centrale Limburg ABVV Limburg

Secretarissen:

Ronny Boelanders & Yannick Urbain

Gouverneur Roppesingel 55

3500 Hasselt

Tel.: 011 22 25 47

[dos.limburg@accg.be](mailto:dos.limburg@accg.be)

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

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

Facebook: Algemene Centrale ABVV Limburg

### Openingsuren:

maandag, woensdag en donderdag van 09.00 tot 12.00 - 13.30 tot 16.30 • dinsdag van 09.00 tot 12.00 - 13.30 tot 18.15 • vrijdag van 09.00 tot 12.00.

# Nota's

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





**Floreal**  
Holidays



Vakantie voor iedereen  
in de mooiste uithoekjes  
van België

**7** campings  
**4** vakantie  
domeinen

Natuur **Wandelen**  
**Zee** **Ardennen**

Kempen **Fietsen**

**Unieke locaties**  
**Kinderanimatie**

**Sportterreinen**  
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)

**MEER INFO?**

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

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

