

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

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

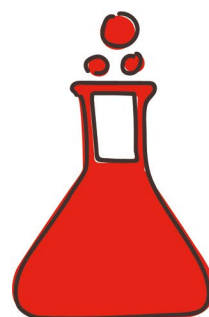


**SCHEIKUNDE**

**Arbeiders**



**SECTORALE GIDS**  
**2021-2022**



**Scheikunde**

PC 116

# **INHOUDSTAFEL**

<u>NATIONAAL AKKOORD 2021-2022</u>	5
<u>HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE - PC 116</u>	15
1. <u>Bevoegdheid</u>	15
2. <u>Huishoudelijk reglement</u>	17
3. <u>Bijzondere CAO va 21.03.1979</u>	22
<u>HOOFDSTUK II: LONEN EN PREMIES</u>	23
1. <u>Minimumuurlonen</u>	23
2. <u>Uurlonen niet geconventioneerde bedrijven</u>	25
3. <u>Minimum ploegenpremies</u>	27
➤ Aanbeveling van het PC - nachtarbeid	
4. <u>Arbeidsduur en overloon</u>	30
5. <u>Werk op zondag en feestdagen</u>	31
6. <u>Waarborg der 10 betaalde feestdagen</u>	32
7. <u>Moederschap</u>	32
8. <u>Eindejaarspremie</u>	23
9. <u>Koppeling der lonen aan de index</u>	36
10. <u>Betaling van het loon</u>	39
11. <u>Waarderingspremie</u>	40
<u>HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR</u>	42
1. <u>Arbeidsduurvermindering</u>	42
2. <u>Anciënniteitsverlof</u>	44
3. <u>Nachtarbeiders: recuperatie van de overuren</u>	45
4. <u>Chauffeurs: arbeidstijd en specifieke rusttijden</u>	47
5. <u>Tijdskrediet met motief</u>	49
6. <u>Landingsbanen 2022 - recht op uitkeringen</u>	50
7. <u>Landingsbanen 2023 – recht op uitkeringen</u>	51
8. <u>Landingsbanen - geen recht op uitkeringen</u>	52
9. <u>Klein verlet</u>	53
10. <u>Klein verlet - wettelijke samenwoning</u>	57
11. <u>Werkbaar werk</u>	58
<u>HOOFDSTUK IV : DEMOGRAFIEFONDS</u>	59
<u>HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID</u>	65
1. <u>Werkzekerheid</u>	65
2. <u>Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur</u>	65
3. <u>Uitzendarbeid</u>	66
<u>HOOFDSTUK VI: BESTAANSZEKERHEID</u>	69

1. <a href="#">Bestaanszekerheid</a>	69
<a href="#">HOOFDSTUK VII: VERVOER</a>	71
1. <a href="#">Werkgeversbijdrage</a>	71
2. <a href="#">Tabellen voor terugbetaling</a>	74
3. <a href="#">Terugbetaling parkingkosten NMBS</a>	74
<a href="#">HOOFDSTUK VIII: SWT EN AANVULLEND PENSIOEN</a>	75
1. <a href="#">berekeningwijze</a>	75
2. <a href="#">SWT - alle stelsels</a>	76
3. <a href="#">Aanvullende vergoeding SWT</a>	80
4. <a href="#">Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid bij SWT</a>	82
5. <a href="#">Aanvullend pensioen</a>	83
<a href="#">HOOFDSTUK IX: MEDISCH TOEZICHT</a>	92
<a href="#">HOOFDSTUK X: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING (SA)</a>	94
1. <a href="#">Statuut van de SA</a>	94
2. <a href="#">Bijlage aan het statuut</a>	102
3. <a href="#">SA in de bedrijven van 25 tot en met 29 arbeiders</a>	105
<a href="#">HOOFDSTUK XI: SYNDICALE VORMING</a>	108
<a href="#">HOOFDSTUK XII: SOCIAAL FONDS</a>	111
1. <a href="#">Sociaal fonds</a>	111
2. <a href="#">Syndicale premie</a>	115
3. <a href="#">Bijdrage 2021</a>	117
4. <a href="#">Bijdrage 2022</a>	117
<a href="#">HOOFDSTUK XIII: FONDS VOOR VORMING</a>	119
1. <a href="#">Oprichting van een fonds</a>	119
2. <a href="#">Bijdrage en vormingsinspanningen</a>	123
3. <a href="#">Voortzetting fonds voor vorming</a>	125
4. <a href="#">Risicogroepen en vormingsinspanningen</a>	126
<a href="#">HOOFDSTUK XIV: REGIONALE AANMOEDIGINGSPREMIES</a>	127
<a href="#">HOOFDSTUK XV: WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE</a>	128
<a href="#">HOOFDSTUK XVI: REGLEMENT VAN INWENDIGE ORDE VAN DE OR</a>	132
<a href="#">HOOFDSTUK XVII: LEEFMILIEU</a>	138

## **BIJ HET GEBRUIK VAN DEZE GIDS**

De teksten in deze brochure geven een overzicht van de sectorale Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO) die afgesloten zijn in de sector chemie. Deze CAO's zijn toepasbaar op alle bedrijven die ressorteren onder het Paritaire Comité 116.

Daarnaast zijn in tal van bedrijven bijkomende bedrijfsakkoorden afgesloten die verder gaan dan de sectorale akkoorden.

Tenslotte, de collectieve arbeidsovereenkomsten die ondertekend zijn na de publicatie van deze brochure, zijn ook beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg :

<http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708>

Aarzel niet om jouw delegatie of plaatselijk kantoor van ABVV Scheikunde te raadplegen bij verdere vragen en schrijf je in op onze nieuwsbrief via deze link om op de hoogte te blijven.

## **NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

CAO gesloten op 16 november 2021 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022

### **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

### **MINIMA**

**Art. 2 §1.** - Vanaf 1 december 2021, worden de bedragen van het bruto minimum aanvangsuurloon en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit, zoals vastgesteld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 september 2019 (nr. 154423/CO/116) betreffende het minimumuurloon gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, verhoogd met € 0,10 bruto in het 40-urenweek stelsel.

§2. Op 1 april 2022 wordt het in §1 vermelde bruto minimum aanvangsuurloon en het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit verhoogd met € 0,10 bruto in het 40-urenweek stelsel.

§3. Deze bijzondere inspanning voor de verhoging van het bruto minimum aanvangsuurloon en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit, zoals bepaald in §1 en §2 van dit artikel, kan niet richtinggevend zijn voor de onderhandelingen bij de geconventioneerde bedrijven.

§4. Met ingang van 1 januari 2020 wordt voor de arbeiders tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid een bruto minimum aanvangsuurloon ingevoerd, dat wordt vastgesteld op € 11,65 in het 40-urenweek stelsel.

### **PLOEGENPREMIES**

**Art. 3** - De bedragen van de minimum ploegenpremies zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 september 2019 (nr. 154418/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de minimum ploegenpremies, worden, vanaf 1 december 2021 (in de 40 urenweek), verhoogd als volgt:

- Morgenploeg: € 0,72 bruto / uur
- Namiddagploeg: € 0,72 bruto / uur
- Nachtploeg: € 2,42 bruto / uur

### **NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN**

**Art. 4 §1.** De bruto uurlonen en de ploegenpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire

bedragen, op 31 december 2021, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, zullen verhoogd worden met 0,4% bruto op 1 januari 2022. Voor de bruto-uurlonen gebeurt dit steeds met een minimum van € 0,10 bruto / uur.

Deze verhogingen gebeuren evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van het uurloon en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index, of ondernemingsbarema's die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De hierboven vermelde verhoging met 0,4%, met een minimum van € 0,10 bruto / uur gebeurt eveneens na verrekening van eventuele verhogingen van het uurloon van de werknemers ten gevolge van de verhogingen van de sectorale minima zoals voorzien in artikel 2 van deze CAO.

De afronding van het uurloon zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan de index.

§2. Dit artikel met betrekking tot de inspanning voor de niet-geconventioneerde ondernemingen kan in geen enkel geval als voorbeeld of precedent gebruikt worden voor de onderhandelingen bij de geconventioneerde ondernemingen.

#### **Paritaire commentaar bij artikel 4 Nationaal Akkoord 2021-2022 voor de arbeiders**

De verhogingen waarvan sprake in artikel 4 van dit akkoord gebeuren individueel en zijn recurrent uiterlijk op 1 januari 2022.

#### **WAARDERINGSPREMIE**

**Art. 5 §1** Een waarderingspremie onder de vorm van een coronapremie van € 200 netto (consumptiecheques) wordt uiterlijk op 31 december 2021 toegekend in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten..

Hierbij gelden de volgende betalingsmodaliteiten:

- Pro rata arbeidsregime in de referteperiode = het jaar 2021;
- In dienst zijn op 1 november 2021;
- Pro rata effectieve prestaties en gelijkstellingen volgens de sectorale CAO van 21 juni 2017 betreffende de eindejaarspremie (nr. 141282/CO/116) over de referteperiode;
- Aanrekening van premies die reeds expliciet toegekend werden in het kader van corona in 2021 (enkel het eventuele saldo bijpassen).

## **STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

**Art. 6 §1.** In toepassing van de CAO's nr. 143, 150, 151 en 152 van de Nationale Arbeidsraad, worden volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar met minstens 40 jaar beroepsloopbaan;
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar mits 35 jaar beroepsloopbaan voor werknemers met een zwaar beroep;
- Stelsel van werkloosheid vanaf 60 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep. Dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is alleen maar van toepassing op de ondernemingen die hiermee op hun niveau instemmen, hetzij onder de vorm van een CAO hetzij onder de vorm van een toetredingsakte tot deze sectorale CAO;
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsloopbaan.

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2022 tot 30 juni 2023:

- 1° ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 60 jaar of ouder (58 jaar medisch SWT) bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, §1 (= 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende), §3 en §6 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende); § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

De stelsels van SWT zoals voorzien in dit artikel zullen na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.

### **VRIJSTELLING AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID:**

**Art. 7** - Sectorale toetreding tot CAO nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 1 januari 2022 tot 31 december 2022 en tot CAO nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024.

De vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid zoals voorzien in dit artikel zal na 31 december 2024 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.

## TIJDSKREDIET MET MOTIEF

**Art. 8 §1.** Overeenkomstig artikel 4, §1, 3° van de CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt voor de werknemers die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid 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°).

§2 De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 en 9 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

§3. In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, als bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, berekend worden op basis van een voltijds loon. Deze aanvullende vergoeding wordt geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

Dit artikel wordt gesloten voor een bepaalde duur van 1 januari 2022 tot 30 juni 2023.

## LANDINGSBANEN ZONDER UITKERINGEN

**Art. 9 §1** Overeenkomstig artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 wordt voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, in afwijking van artikel 8, §1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

§2. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 en 9 van voornoemde CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

§3. In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, als bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, berekend worden op basis van een voltijds loon. Deze aanvullende vergoeding wordt geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan in de onderneming.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.



Dit artikel wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2022.

## **LANDINGSBANEN MET UITKERINGEN**

**Art. 10** - Sectorale toetreding tot CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 1 januari 2022 tot 31 december 2022 en tot CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 waardoor de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, gebracht wordt op :

Sectorale toetreding tot CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode 1 januari 2022 tot 31 december 2022 en tot CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 waardoor de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, gebracht wordt op :

- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties 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. 156 en 157 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op uitkeringen bij landingsbaan zal na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.

§2. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 en 9 van voornoemde CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

§3. In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, als bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, berekend worden op basis van een voltijds loon. Deze aanvullende vergoeding wordt geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan in de onderneming.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

## **REGIONALE AANMOEDIGINGSPREMIE**

**Art. 11** - Het stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor een bepaalde duur van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

## **WERKBAAR WERK**

**Art. 12** - Mits akkoord van het bedrijf om van een volcontinu regime of een vaste nachtploeg naar een dagfunctie te gaan en vanaf de leeftijd van 55 jaar, met dien verstaande dat dit, indien mogelijk, kan vallen onder het stelsel van zachte landingsbanen vanaf de leeftijd van 58 jaar zoals ingevoerd door het koninklijk besluit van 9 januari 2018, wordt voorzien in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie, en dit volgens onderstaande modaliteiten:

- Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 2 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 2 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 20 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 4 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 4 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 30 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 6 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 6 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

## **GEZONDHEIDSTOEZICHT**

**Art. 13 §1.** Gezondheidstoezicht na tewerkstelling:

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 fysische, 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 (zie §2).

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.

§2. Een gesprek met de arbeidsgeneesheer wordt aangeboden bij vertrek uit de onderneming waarbij op vraag van de werknemer de huisarts betrokken kan worden om de actieve overdracht van het medisch dossier te bevorderen en waarbij uitleg wordt gegeven over het hierboven vermelde gezondheidstoezicht na de tewerkstelling.

§3. Bij overstap van een functie waarop verplicht periodiek gezondheidstoezicht waarvan hierboven sprake van toepassing is naar een functie waarop dit toezicht niet van toepassing is en mits akkoord van de betrokken werknemer wordt het gezondheidstoezicht verder toegepast en dit gedurende maximum 5 jaar.

§4. Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever, die gedurende minstens 5 jaar onderworpen waren aan een verplicht periodiek gezondheidstoezicht en die vanaf 1 januari 2022 de onderneming verlaten of overstappen naar een functie zonder verplicht periodiek medisch toezicht.

## **VORMING**

**Art. 14 §1.** In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door de sectorale opleidingsinspanning van gemiddeld 5 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

Vanaf 1 januari 2022 wordt er aan de werknemers een individueel opleidingsrecht toegekend onder de volgende voorwaarden:

- Gemiddeld 1 dag vorming per jaar voor voltijdse werknemers over een periode van 5 jaar;
- Mits 6 maanden effectieve prestaties per kalenderjaar.

De verdere concretisering van het groeipad zal gebeuren in samenwerking met de paritaire vormingsfondsen Co-valent.

§2. Binnen het open aanbod van Co-valent zal de mogelijkheid worden onderzocht naar opleidingen rond de effecten van digitalisering.

## **FINANCIERING VORMINGSFONDS VOOR ONBEPAALEDE DUUR**

**Art. 15 -** De financiering voor de fondsen van vorming a rato van 0,20% op de brutolonen van

de werknemers, zoals vastgesteld in de CAO van 17 september 2019 (nr. 154422/CO/116) gesloten in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage aan het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid wordt in 3 stappen verhoogd:

- Voor de periode 2021-2022: 0,22%;
- Vanaf 1 januari 2023: 0,24%;
- Vanaf 1 januari 2024: 0,25% - recurrent.

Deze financiering wordt ingevoerd via CAO van onbepaalde duur.

Daarnaast wordt een bijdrage ingevoerd voor bedrijven met RSZ-kengetal 187. Deze bijdrage wordt vastgesteld als volgt:

- Voor de periode 2021-2022: 0,02%
- Vanaf 1 januari 2023: 0,04%
- Vanaf 1 januari 2024: 0,05% - recurrent

Deze bijdrage wordt ingevoerd via CAO van onbepaalde duur.

## **BESTAANSZEKERHEID**

**Art. 16** - De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 september 2019 betreffende de bestaanszekerheid, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 154419/CO/116), bedraagt vanaf 1 december 2021 € 11,50 per dag gedeeltelijke werkloosheid.

Deze verhoging geldt niet voor de aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij ontslag om economische redenen of technische redenen of redenen van structurele aard zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2011 (nr. 104417/CO/116).

**Art. 17** - Zwangere werknemers krijgen, naast de bestaande inkomensgarantie bij eventuele wijziging van functie zoals voorzien in de CAO betreffende de waarborgen in geval van moederschap, gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 104415/CO/116), bij verplichte werkverwijdering (volledige schorsing), een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever van € 11,50 per niet gewerkte dag tijdens de zwangerschap, vanaf 1 december 2021.

## **ANCIENNITEITSVERLOF**

**Art. 18** - Vanaf 1 januari 2022 wordt de regeling inzake anciënniteitsverlof, zoals bepaald in de artikel 3 van de CAO betreffende de toekenning van een dag anciënniteitsverlof, gesloten op 27 juni 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (algemeen verbindend verklaard bij KB van 19.02.2008, BS 08.04.2008, nr. 84217/CO/116), voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 uur bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gelijke of gunstigere regelingen terzake toepassen, als volgt bepaald:

- 1 dag anciënniteitsverlof vervroegd toegekend na minstens 15 jaar anciënniteit in de onderneming;

- Behoud van tweede dag anciënniteitsverlof na minstens 25 jaar anciënniteit in de onderneming (maximum 2 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar).

## **KLEIN VERLET**

**Art. 19** - In de CAO van 13 september 1978, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (KB 08.02.1979, BS 12.04.1979), wordt volgende bepaling opgenomen:

Wettelijke samenwoning: drie opeenvolgende werkdagen (de zaterdag of eender welke gewone inactiviteitsdag wordt beschouwd als werkdag) te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week. Bij een huwelijk door de partijen binnen de 10 jaar sinds de verklaring van wettelijke samenwoning, zullen deze verrekend worden met de dagen klein verlet voor het huwelijk. In geval van een nieuwe wettelijke samenwoning wordt het recht op deze 3 opeenvolgende werkdagen betaalde afwezigheid slechts toegestaan nadat er 10 jaar verstreken zijn sinds de voorgaande gebeurtenis van de wettelijke samenwoning.

Deze bepaling treedt in werking vanaf 1 december 2021.

## **INTERIM**

**Art. 20** – Artikel 3 van de CAO betreffende uitzendarbeid gesloten op 27 september 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 142411/CO/116) wordt aangepast als volgt:

In geval een uitzendkracht wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens de volgende modaliteiten:

- de anciënniteit als uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een maximum van 18 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, behalve voor de eindejaarspremie.
- per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 18 maanden.

Deze bepaling treedt in werking op 1 december 2021.

## **TELEWERK**

**Art. 21** - De sector beveelt aan om een open sociale dialoog aan te gaan bij de implementatie van telewerk waarbij wordt gestreefd naar een win-win-situatie.

## **MOBILITEIT**

**Art. 22** - In aanvulling op de tussenkomst in de kostprijs van een treinabonnement, zoals bepaald in de CAO van 19 januari 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (nr. 163521/CO/116), zal de werkgever vanaf 1 december 2021, bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van €10 per maand (werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule.

## **OVERLEG EN SOCIALE VREDE**

**Art. 23** - Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de scheikundige nijverheid, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van deze cao aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

Deze cao is gesloten ter goeder trouw en de ondertekenende partijen verbinden zich er toe om ze te doen toepassen, zowel naar de letter als naar de geest.

## **DUURTIJD**

**Art. 24** - Deze cao is gesloten voor een duur van 2 jaar, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald in het desbetreffende artikel.

# **HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE - PC 116**

## **1. BEVOEGDHEID**

*K.B. 5.7.1978 - B.S. 28.7.1978 - K.B. 5.6.1981 - B.S. 2.7.1981*

Er worden paritaire comités opgericht van werkgevers en werknemers, waarvan de benaming en de bevoegdheid hieronder worden vastgesteld :

Voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers : Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, te weten : met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de apotheken en de tarificatiediensten of onder het paritair comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen; de ondernemingen die, ofwel voor eigen rekening, of voor rekening van derden, zich bezighouden met de productie, de verwerking, de bewerking, de verpakking, de handel en de distributie van alle scheikundige producten alsmede met de productie van synthetische producten en de verwerking en bewerking van deze producten wanneer geen aan een andere bedrijfstak eigen techniek of vakkundigheid noodzakelijk is, alsook de studiebureaus die hiermee verband houden.

De volgende bedrijfssectoren worden bij wijze van voorbeeld geacht aan deze definitie te beantwoorden :

- fabricage, verwerking, bewerking, verpakking en opslaan van alle chemische producten, inbegrepen deze bekomen door het vergassen;
- anorganische chemie: elementen, zuren, zouten en basen, anorganische meststoffen, alkaliën en hun derivaten;
- stikstofhoudende meststoffen en producten evenals de ervan afgeleide producten;
- elektrochemie, elektrothermie;
- organische chemie en petrochemie;
- productie, synthese, biosynthese, cultuur van werkende stoffen voor therapeutisch gebruik;
- productie van geneesmiddelen voor de mensen- en dierengeneeskunde, met inbegrip van de productie tegen maakloon en de verpakking;
- productie van pesticiden, met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- kleurstoffen, pigmenten, verglaasde brandverf;
- verf, vernis, email, plamuur, stopverf, drukinkt, afdichtingsmassa's, producten voor de bescherming van hout en van metalen, producten voor het bouwbedrijf;
- vluchtige oliën, extracten, aromaten, essences, additieproducten, voor de menselijke voeding en voor het veevoeder, voor zover zij het aanwenden van een scheikundig procédé noodzaken;
- reukwerk, extracten van toiletwater, cosmetische producten, producten voor de hygiëne en toiletproducten, met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- zeep, tensio-activa, reinigingsmiddelen, logen, huishoud- en onderhoudsproducten;
- lijm, gelatine, hechtingsmiddelen, kleefmiddelen;
- kruid, springstoffen, vuurwerk, met inbegrip van de bijbenodigdheden, lucifers;

- fotografische producten en producten voor films, lichtgevoelige oppervlakten, beeld- en klankdragers;
- productie van kunstmatige en synthetische plastische stoffen, met inbegrip van de cellulosederivaten, doch met uitzondering van kunstmatige en synthetische vezels;
- productie van synthetisch rubber, de vulkanisatie en het verzolen van autobanden, zo deze activiteiten niet geïntegreerd zijn in een garagebedrijf;
- verwerking en bewerking van natuurlijk en synthetisch rubber en van de verbindingen ervan met de plastische stoffen;
- distillatie van hout;
- distillatie van steenkolenteer en van de derivaten van de carbonisatie van steenkolen;
- verwerking van vetstoffen, andere dan voedingsstoffen
- samengeperste, vloeibaar gemaakte en opgeloste gassen, met uitzondering van petroleumproducten;
- kantoorproducten en -benodigdheden;
- extractie van plantaardige en dierlijke derivaten;
- fabricage van minerale oliën en vetten, met uitzondering van de bedrijven welke onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren;
- laboratoria voor industriële analyse van producten, van de hinder en de verontreiniging;
- de studie bureaus die materies behandelen welke verband houden met de chemische nijverheid;
- chemische technologie;
- exploitatie, industriële behandeling en terugwinning van afvalstoffen, nevenproducten en bezinksels door fysico-chemische en/of chemische procédés;
- verpakking in aerosols van producten die niet voor de voeding bestemd zijn;
- verwerking en/of bewerking van kunstmatige en synthetische plastische stoffen met inbegrip van de fabricage in hoofdzaak van kunstbloemen in plastic;
- reinigen van opslagtanks door fysicochemische en/of chemische procédés;
- alle toepassingen en afgeleide producten van de kernnijverheid, exclusief de centrales die energie voortbrengen;
- latexeren, voor zover deze activiteit niet vermeld is onder een ander paritair comité, het aanvullend paritair comité voor de werklieden uitgezonderd.



## **2. HUISHOUDELIJK REGLEMENT**

*Vergadering van 6 september 1989*

### **HOOFDSTUK I. - Het paritair comité**

#### **ZETEL**

**Art. 1.** - De zetel van het paritair comité is te Brussel gevestigd.

#### **TECHNISCHE ADVISEURS**

**Art. 2.** - De groep der bedrijfshoofden e de groep der arbeiders mogen zich laten vergezellen van technische adviseurs wier maximum aantal niet de helft van het aantal der effectieve leden van elke organisatie, welke in het paritair comité vertegenwoordigd is, te boven gaat. De groep die beslist heeft zich door technische adviseurs te laten bijstaan zal de voorzitter van het paritair comité er 48 uren vooraf van verwittigen ; deze zal de andere groep er van kennis geven. De technische adviseurs zijn niet stemgerechtigd.

#### **LEDEN**

**Art. 3.** - Het verhinderd effectief lid voorziet in zijn vervanging.

Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt hij hiervan de voorzitter bij de aanvang van de vergadering.

**Art. 4.** - Op verzoek van het paritair comité of van de voorzitter brengen de referendarissen adviezen uit van juridische of technische aard betreffende de punten die op de agenda van de vergadering staan.

#### **OPROEPINGEN**

**Art. 5.** - Het paritair comité vergadert op initiatief van de voorzitter. Hij is evenwel gehouden het paritair comité bijeen te roepen wanneer een zesde van al de leden het aan vraagt.

**Art. 6.** - Het comité vergadert op bijeenroeping van de voorzitter uiterlijk binnen de 15 dagen na ontvangst van de bij artikel 15 bedoelde aanvraag.

Behoudens dringende gevallen worden de oproepingen 10 werkdagen voor de datum van de vergadering verzonden ; zij worden gericht al de effectieve en plaatsvervangende leden ; zij vermelden de agenda van de vergadering en de bij artikel 7 bedoelde verklarende nota wordt er bijgevoegd.

#### **AGENDA**

**Art. 7.** - Bij elke aanvraag tot oproeping wordt een in het Frans en in het Nederlands opgestelde nota gevoegd waarbij in 't kort het of de punten worden uiteengezet die op de agenda werden gesteld.

## **BESLISSINGEN**

**Art. 8.** - Op verzoek van een der in het paritair comité vertegenwoordigde partijen, kunnen de genomen beslissingen het onderwerp uitmaken van een mededeling aan de pers welke in vergadering wordt opgesteld en goedgekeurd.

## **NOTULEN**

**Art. 9.** - De notulen van de vergaderingen worden ten verzoeken van de voorzitter opgesteld, door hem en door de secretaris ondertekend. Zij vermelden de gedane voorstellen, de korte inhoud van hun motivering, de aangenomen resoluties en de verklaringen waarvan de opneming wordt gevraagd.

**Art. 10.** - De notulen worden binnen de 15 dagen die op de vergadering volgen, aan de effectieve en plaatsvervangende leden toegezonden.

De aanvragen tot wijziging moeten schriftelijk binnen de 15 dagen na de ontvangst van de notulen ingediend worden.

Indien zulke aanvragen worden ingediend, wordt de tekst er van normaal bij de aanvang van de eerstkomende vergadering goedgekeurd.

## **HOOFDSTUK II. –subcomités, beperkte comités**

**Art. 11.** - Het paritair comité kan in zijn schoot op verzoek van een der partijen en met hun instemming, subcomités oprichten om de studie van een bijzondere kwestie voor te bereiden, en waarover het bij het paritair comité verslag, zal uitbrengen.

**Art. 12.** - De voorzitter, ondervoorzitter secretaris, adjunct-secretaris van het paritair comité maken van deze subcomités deel uit.

**Art. 13.** - Het paritair comité stelt het aantal der afgevaardigden vast en wijst ze in elk geval aan.

**Art. 14.** - De subcomités werken volgens dezelfde regelen als die voorzien in artikelen 2 tot en met 10.

## **VERZOENING**

**Art. 15.** - Overeenkomstig de bepalingen van artikel 19 van het Koninklijk Besluit van 6 november 1969 tot vaststelling van de algemene regels voor de werking van de paritaire comités en de paritaire subcomités, kan het paritair comité sommige van zijn leden in beperkt comité afvaardigen om de directie en het werkliedenpersoneel van een onderneming te verzoenen betreffende elk geschil dat niet kon worden opgelost op het niveau van de onderneming.

**Art. 16.** - §1. Indien op het vlak van de onderneming een meningsverschil ontstaat of dreigt te ontstaan tussen de werkgever en de werklieden, moeten hetzij de werkgever, hetzij de

werklieden een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun respectieve organisaties om op dit niveau de zaak verder te onderzoeken.

§2. Indien geen overeenstemming bereikt wordt, doet de meest gereede partij een beroep op de verzoeningsinstantie van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, door een schriftelijke aanvraag te richten aan de Voorzitter van dit paritair comité.

§3. De aanvraag zal de aard en het voorwerp van het geschil verduidelijken, alsmede de standpunten der partijen en, indien nodig, de dringendheid tot het samenroepen van de verzoeningsinstantie.

**Art. 17.** - Het verzoeningscomité bestaat uit de Voorzitter en de secretaris van het paritair comité en uit 8 leden gekozen om de helft onder de effectieve of plaatsvervangende leden die de werkgevers en om de helft onder de effectieve of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

**Art. 18.** - Er wordt in de vervanging van de Voorzitter voorzien door de ondervoorzitter van het paritair comité en in deze van de secretaris door de adjunct- secretaris van het paritair comité.

**Art. 19.** - §1. In elk geval zal de Voorzitter van het comité zo spoedig mogelijk overgaan tot het vastleggen van de vergadering van het verzoeningscomité en tot de oproeping van de partijen. Tesamen met de uitnodiging zal hij een kopie van de aanvraag tot verzoening versturen.

§2. Ingeval de dringendheid wordt ingeroepen, zal de vergadering van het verzoeningscomité in principe gehouden worden binnen de drie werkdagen na het indienen van de aanvraag. De betrokken partijen kunnen overeenkomen om deze termijn te verlengen en zullen er de Voorzitter van het comité over inlichten.

§3. Buiten het aangehaald geval van dringendheid, zal de vergadering van het verzoeningscomité plaats hebben binnen de 2 weken na de indiening van de aanvraag. De betrokken partijen kunnen overeenkomen om deze termijn te verlengen en zullen er de Voorzitter van het comité over inlichten.

§4. Zonder afbreuk te doen aan de aanbevelingen betreffende het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten, zal het uitblijven van een oproepingsbrief tot de vergadering van het verzoeningscomité binnen de termijnen, aan de partijen de mogelijkheid bieden om de voorziene procedures over te slaan en een aanzegging van staking of van lock-out in te dienen.

**Art. 20.** - In geval het verzoeningscomité geroepen wordt een geschil te onderzoeken, mag het lid-werkgever of arbeider dat tot de betrokken onderneming behoort, niet als lid van het bureau zetelen.

#### **HOOFDSTUK IV. - Wijzigingen in het huishoudelijke reglement**

**Art. 21.** - Dit huishoudelijk reglement kan door een beslissing van het paritair comité gewijzigd worden, dat er slechts geldig zal kunnen over beraadslagen en beslissen indiende voorgenomen wijzigingen op de agenda worden gesteld.

De aldus aangebrachte wijzigingen zullen slechts kunnen gelden binnen de termijn van een maand vanaf de datum der vergadering waarin zij aangebracht werden.

## **BIJLAGE**

Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid is van mening dat het wenselijk en nuttig is voor de partijen, de regels te harmoniseren die toegepast worden bij het aanvaarden of afwijzen van een voorstel van collectieve arbeidsovereenkomst voor een onderneming of een groep van ondernemingen.

Te dien einde beveelt het aan de partijen aan om de volgende regelingen te aanvaarden:

- 1) Ingeval een voorstel, voortspuitend uit een ondernemingsonderhandeling, ter raadpleging aan de arbeiders voorgelegd wordt, gebeurt de aanvaarding van het voorstel met eenvoudige meerderheid ;
- 2) Ingeval een voorstel van het verzoeningsbureau of van de voorzitter ervan ter raadpleging aan de arbeiders van een onderneming voorgelegd wordt, kan dit voorstel slechts verworpen worden met een meerderheid van 2/3 ;
- 3) Zowel in de ondernemingsonderhandeling als het verzoeningsbureau of tijdens een verzoeningsvergadering, maken de partijen hun bedoeling kenbaar om het voorstel bij hun mandaatgevers ofwel voor te leggen, ofwel te verdedigen.

Teneinde voldoende soepelheid te laten om te sluiten van een overeenkomst tot een goed einde te brengen, zullen de partijen elkaar voorafgaandelijk op de hoogte brengen van de wijze waarop de raadplegingen zullen plaats grijpen en de eventuele afwijkingen op de reeds geciteerde regels, dit in volle respect voor de regels eigen aan de partijen de gebruiken en gewoonten van de ondernemingen en/of van de streek.

## **VERKLARING VAN DE VOORZITTER**

*Verklaring van de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid -na raadpleging van de nationale woordvoerders van de in het paritair comité vertegenwoordigde werkgevers-en werknemersorganisaties omtrent de draagwijdte en interpretatie van het Huishoudelijk Reglement*

Onder verwijzing naar onder meer de artikelen 16, 17 en 20 van het Huishoudelijk Reglement.

"Art. 16. - §1. Indien er op het vlak van de onderneming een meningsverschil ontstaat of dreigt te ontstaan tussen de werkgever en de werklieden, moeten hetzij de werkgever, hetzij de werklieden een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun respectieve organisaties om op dit niveau de zaak verder te onderzoeken.

§2. Indien geen overeenstemming bereikt wordt, doet de meest gereede partij een beroep op de verzoeningsinstantie van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, door een schriftelijke aanvraag te richten aan de voorzitter van dit paritair comité.

§3. De aanvraag zal de aard en het voorwerp van het geschil verduidelijken, alsmede de standpunten der partijen en, indien nodig de dringendheid tot het samenroepen van de verzoeningsinstantie."

"Art. 17. - Het verzoeningscomité bestaat uit de voorzitter en de secretaris van het paritair comité en uit 8 leden gekozen om de helft onder de effectieve of plaatsvervangende leden die de werkgevers en om de helft onder de effectieve of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen."

"Art. 20. - In geval het verzoeningscomité geroepen wordt een geschil te onderzoeken, mag het lid-werkgever of arbeider dat tot de betrokken onderneming behoort, niet als lid van het bureau zetelen."

treedt de vertegenwoordiger van de Federatie der Chemische Nijverheid bij onderhandelingen op het vlak van de onderneming normalerwijze op als "raadgever" van de betrokken werkgevers. Slechts in uitzonderlijke gevallen treedt de vertegenwoordiger van de Federatie der Chemische Nijverheid van België op als "onderhandelaar" en woordvoerder van de betrokken werkgevers. In dit laatste geval kan de vertegenwoordiger van de Federatie der Chemische Nijverheid dan ook niet zetelen als lid van het Verzoeningsbureau ;

treedt de gewestelijke vertegenwoordiger van de in het paritair comité voor de Scheikundige Nijverheid vertegenwoordigde vakorganisaties bij onderhandelingen op het vlak van de onderneming normalerwijze op als "onderhandelaar" en woordvoerder van de betrokken werklieden. Als dusdanig kan de gewestelijke vertegenwoordiger van een vakorganisatie dan ook niet zetelen als lid van het Verzoeningsbureau.

Gedaan te Brussel, 09 januari 1991

De Voorzitter van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

### 3. BIJZONDERE CAO VAN 21 MAART 1979

*K.B. 28.6.1979 - B.S. 11.8.1979*

**Art. 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke sinds 8 november 1978 onder het paritair comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren.

**Art. 2.** - Alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het nationaal paritair comité voor de scheikundige nijverheid, welke nog van kracht zijn op 8 november 1978, worden van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen welke voor laatstgenoemde datum onder een ander paritair comité ressorteerden.

**Art. 3.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 8 november 1978 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Elk van de ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden na te leven; deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid en aan elk van de ondertekenende partijen betekend.

De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop het aangetekend schrijven aan de voorzitter is toegestuurd.

## **HOOFDSTUK II: LONEN EN PREMIES**

### **SECTORALE BRUTO MINIMUMLONEN VANAF 01/12/2021**

<b>ARBEIDSDUUR</b>	<b>UURLONEN</b>	
	<b>START</b>	<b>NA 12 MAAND</b>
<b>UREN PER WEEK</b>	<b>€ / UUR</b>	<b>€ / UUR</b>
<b>40u</b>	12,3065	12,4525
<b>39u30</b>	12,4625	12,6100
<b>39u</b>	12,6220	12,7715
<b>38u30</b>	12,7860	12,9375
<b>38u</b>	12,9540	13,1075

### **1. MINIMUMUURLOON**

CAO van 02/12/2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het minimumuurloon.

#### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2 §1.** Het bedrag van het “minimumaanvangsuurloon voor werknemers met minder dan 12 maanden anciënniteit” wordt verhoogd met € 0,10 bruto en bedraagt € 12,3065 bruto op 1 december 2021 in de 40-uren week.

Het bedrag van het “minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit” bedraagt € 12,4525 bruto op 1 december 2021 in de 40 uren week.

§2. Het bedrag van het “minimumaanvangsuurloon voor werknemers met minder dan 12 maanden anciënniteit” zoals vastgelegd in §1, eerste lid van dit artikel wordt verhoogd met € 0,10 bruto en bedraagt € 12,4065 bruto op 1 april 2022 in de 40 uren week.

Het bedrag van het “minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit”, zoals vastgelegd in §1, tweede lid van dit artikel, bedraagt € 12,5525 bruto op 1 april 2022 in de 40 uren week.

§3. De afronding zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen (nr. 120793/CO/116).

§4. Het minimumuurloon stemt overeen met het laagst toepasbaar niveau.

§5. De minimumuurlonen uit onderhavige CAO gelden eveneens voor werknemers onder de 21 jaar. Er worden geen degressieve percentages toegepast.

§6. Deze bijzondere inspanning voor de verhoging van het bruto minimum aanvangsuurloon en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit, zoals bepaald in §1 en §2 van dit artikel, kan niet richtinggevend zijn voor de onderhandelingen in de geconventioneerde ondernemingen.

### **Art. 3 - Studentenloon**

De werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid hebben recht op een bruto minimumaanvangsuurloon, dat wordt vastgesteld op € 12,1210 bruto in de 40 uren week.

**Art. 4** - De minimumuurlonen voortvloeiend uit artikel 2 en 3 van deze CAO stemmen overeen met een daadwerkelijke wekelijkse arbeidsduur van 40 uren. Wanneer de wekelijkse arbeidsduur van 40 uren daadwerkelijk per week verminderd is, met perequatie van het loon wordt bovenstaande minimumbedrag evenredig geperequateerd.

De in het vorig lid van dit artikel voorziene perequatie zal als volgt gebeuren: de perequatie van de lonen, uitgedrukt in euro, wordt toegepast vóór de eventuele afronding voorzien in artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (nr. 120793/CO/116).

Voorbeelden van perequaties (volgende indexatie na de conventionele verhoging van 1 april 2022):

$€ 12,4065 \times 1,02 = € 12,65463$ , afgerond tot € 12,6546 en daarna tot het hogere halve duizendste, nl. tot €12,6550 (40h).

De eventuele perequatie gebeurt vóór de afronding.

Voor een perequatie in 39 uur:

$€ 12,65463 \times 40/39 = € 12,97911$  afgerond tot € 12,9791 en daarna tot het hogere halve duizendste, nl. tot € 12,9795.

$€ 12,65463 \times 40/38,5 = € 13,14767$  afgerond tot € 13,1477 en daarna tot het hogere halve duizendste, nl. tot € 13,1480.

**Art. 5** - De minimumuurlonen vermeld in artikel 2 en 3 dienen bij iedere loonuitbetaling aan de werknemers gewaarborgd te worden. Deze minimumuurlonen omvatten het basisuurloon en de eventuele vaste productieprijzen, met uitsluiting van alle andere premies.

**Art. 6** - De minimumuurlonen vastgesteld in artikel 2 en 3 zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot



koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, en stemmen overeen met spilindexcijfer 110,66 (basis 2013 = 100).

#### **Art. 7 - Opheffingsbepaling**

De CAO van 17 september 2019 betreffende het minimumuurloon gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 154423/CO/116) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

#### **Art. 8 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 december 2021.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **2. UURLONEN NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN**

CAO van 02/12/2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het uurloon in de niet geconventioneerde ondernemingen

#### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Onder “niet geconventioneerde ondernemingen” wordt verstaan de ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 niet gebonden zijn door een CAO, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

**Art. 2. § 1.** De bruto uurlonen en de ploegenpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen, op 31 december 2021, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 niet gebonden zijn door een CAO gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, zullen verhoogd worden met 0,4% bruto op 1 januari 2022. Voor de bruto-uurlonen gebeurt dit steeds met een minimum van €0,10 bruto / uur.

Deze verhoging met 0,4% gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van het uurloon en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116), gesloten in het Paritair Comité voor de

scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index, of ondernemingsbarema's die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De hierboven vermelde verhoging met 0,4% gebeurt eveneens na verrekening van eventuele verhogingen van het uurloon van de werknemers ten gevolge van de verhoging van de sectorale minima zoals voorzien in de CAO 2 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het minimumuurloon.

De afronding van het uurloon zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

§2. Dit artikel met betrekking tot de inspanning voor de niet-geconventioneerde ondernemingen kan in geen enkel geval als voorbeeld of precedent gebruikt worden voor de onderhandelingen bij de geconventioneerde ondernemingen.

### **Paritaire commentaar**

De verhoging van 0,4% bruto gebeurt individueel en is recurrent uiterlijk op 1 januari 2022.

### **Art. 3 - Opheffingsbepaling**

De CAO van 17 september 2019 betreffende het uurloon in niet geconventioneerde ondernemingen gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 154425/CO/116) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

**Art. 4** - Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2020.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### 3. MINIMUM PLOEGENPREMIES

#### MINIMUM PLOEGENPREMIES VANAF 01/12/2021

ARBEIDSDUUR	PLOEGENPREMIES	
	OCHTEND EN NAMIDDAG	NACHT
UREN PER WEEK	€ / UUR	€ / UUR
40u	0,7344	2,4684
39u30	0,7436	2,4996
39u	0,7532	2,5316
38u30	0,7630	2,5645
38u	0,7730	2,5983

CAO betreffende de ploegenpremies gesloten op 2 december 2021 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2.** - De bedragen van de minimum ploegenpremies in de 40 uren week, bedragen op 1 december 2021:

- o Morgenploeg: € 0,73440
- o Namiddagploeg: € 0,73440
- o Nachtploeg: € 2,46840

De afronding zal gebeuren volgens artikel 4 van deze CAO.

**Art. 3** - De minimum ploegenpremies vastgelegd in artikel 2 stemmen overeen met een daadwerkelijke wekelijkse arbeidsduur van 40 uren.

Wanneer de wekelijkse arbeidsduur van 40 uren daadwerkelijk per week verminderd is met perequatie van het loon, worden bovenstaande minimum ploegenpremies evenredig geperequateerd.

Deze perequatie gebeurt zonder afronding, conform artikel 4 hierna: het resultaat van de perequatie van de ploegenpremies, in euro, wordt uitgedrukt tot de vierde decimaal.

Voorbeeld van perequatie  
40 uur per week = € 0,73440

Perequatie naar 38 uur per week: € 0,73440 x 40/38 = € 0,77305

Na de perequatie worden de cijfers na de vierde decimaal niet in acht genomen en wordt het toegepast bedrag: € 0,77305.

**Art. 4** - De ploegenpremies vastgelegd in artikel 2, die overeenstemmen met spilindexcijfer 100,23 (basis 2013 = 100), zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen; de ploegenpremies worden uitgedrukt tot de vierde decimaal, maar het resultaat wordt niet afgerond.

#### **Paritaire commentaar**

Alle bedragen in deze CAO zijn inclusief index van 2 % (index van toepassing op 1 december 2021).

**Art. 5** - De gunstiger stelsels die in de ondernemingen bestaan, blijven behouden.

**Art. 6** - Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de CAO 17 september 2019 (nr. 154418/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de ploegenpremies en treedt in werking op 1 december 2021.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

#### **BIJLAGE VAN HET NATIONAAL AKKOORD VAN 27/04/1993**

*Aanbeveling van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.*

Hoewel de Arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid verbiedt, staat zij afwijkingen toe, onder andere, behalve voor vrouwen en jeugdige werknemers, voor het uitvoeren van werken die wegens de aard niet mogen onderbroken of uitgesteld worden. In de scheikundige nijverheid wordt door de aard van de werken ploegenarbeid met nachtprestaties traditioneel veelvuldig toegepast.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 en het advies nr. 943 getuigen van de wil van de sociale partners om ploegenarbeid met nachtprestaties te omkaderen met sociale begeleidingsmaatregelen. In de geest van deze interprofessionele conventionele bepalingen formuleert het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid de volgende aanbevelingen:

1. Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 luidt als volgt :

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemers moeten zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld binnen het raam van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk :

- in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik;
- voor de uitvoering van een tijdelijk werk.

De uitvoering van dat tijdelijk werk mag niet meer dan zes maanden in beslag nemen. Die termijn kan echter door een collectieve arbeidsovereenkomst worden verlengd.

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, moet die collectieve arbeidsovereenkomst ten minste met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties worden gesloten.

In de bedrijven waar ploegenarbeid met nachtprestaties wordt verricht zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, beveelt het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid aan dat de werkgever, samen met de syndicale afvaardiging en/of in de ondernemingsraad (of, bij ontstentenis, in het comité VGV) nagaat of dit overeenstemt met de uitzonderingen van de CAO nr. 46 en het advies nr. 943. De werkgever verstrekt hiertoe alle nuttige informatie. Bij betwisting passen de partijen de procedure toe voorzien in de sectoriele collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale afvaardigingen.

2. Wat betreft de artikelen 3, 4, 5 en 6 van de CAO nr. 46 over de vrijwilligheid bevelen de ondertekenende partijen duidelijkheid aan bij de opstelling van de arbeidsovereenkomst, in het bijzonder over de mogelijk toekomstige tewerkstelling in een regime van ploegenarbeid met nachtprestaties.

3. In de bedrijven waar geen regeling bestaat over de gelijkwaardige rechten, voorzien in artikel 19 van de CAO nr. 46 bevelen de ondertekenende partijen aan dat de werkgever, samen met de syndicale afvaardiging of in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, in het comité VGV, de concrete toepassing nagaat van de gelijkwaardige rechten in het bedrijf op het stuk van:

- vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven,
- algemene en beroepsopleiding,
- hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging,
- sociale infrastructuur.

Bij wijze van voorbeeld: praktische modaliteiten van de algemene vergaderingen, personeelsdienst, syndicale vorming, eerste hulp bij ongevallen, maaltijden, kledkamers, sanitair.

Ploegenarbeid met nachtprestaties zal de uitoefening van het mandaat van syndicaal afgevaardigde, geregeld in de CAO van 23 oktober 1974 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen en gewijzigd bij de CAO van 12 december 1979, niet hinderen.

Ook de leden van de ondernemingsraad en het comité VGV kunnen hun mandaat vervullen in de voorziene wettelijke omstandigheden.

4. De progressiviteit van de belasting enerzijds en de niet-indexering van de belastingsschijven anderzijds bezwaart op onbillijke wijze de vergoedingen voor ploegenarbeid met nachtprestaties. Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid verzoekt de regering om een fiscaal-vriendelijker behandeling van de ploegenpremies in de inkomstenbelasting en dit door de loskoppeling van de inkomsten uit ploegenpremies van de globale bedrijfsinkomsten.

5. Artikel 12 van de CAO nr. 46 over het vervoer, zal het voorwerp uitmaken van een onderzoek op bedrijfsvlak. Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid beveelt de overheid aan bijzondere aandacht te besteden aan de afstemming van de uurroosters van het openbaar vervoer op de werkroosters in de nijverheidsgebieden.

6. Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid beveelt de werkgevers en de werknemers van de bedrijven waar ploegenarbeid met nachtprestaties wordt verricht en waar noch een ondernemingsraad, noch een comité VGV, noch een syndicale afvaardiging bestaat, aan, CAO nr. 46 toe te passen, in de geest van deze aanbeveling. Eventuele klachten zullen ter behandeling worden voorgelegd aan de respectievelijke werknemers- en werkgeversorganisaties.

7. Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid beveelt in alle gevallen de naleving van CAO nr. 46 naar de geest aan, meer in het bijzonder wat het voorkomen van afdankingen betreft door het actief nastreven van de herplaatsing of zo nodig van het vrijwillig ontslag.

#### **4. ARBEIDSDUUR EN OVERLOON**

CAO 04.05.1977 - K.B. 24.02.1978 - B.S. 03.06.1978

**Art. 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

**Art. 2** - De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld in toepassing van het nationaal interprofessioneel akkoord van 6 april 1973.

**Art. 3** - In de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen blijft de wekelijkse arbeidsduur, vastgesteld bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingekort tot veertig uur.

**Art. 4** - Het overloon voorzien in de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt toegepast in geval van overschrijding van de conventionele grens van de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij artikel 3.

**Art. 5** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 6 februari 1974, gesloten in het nationaal paritair comité voor de scheikundige nijverheid, tot inkorting van de wekelijkse arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 september 1974, Belgisch Staatsblad van 5 november 1974.

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 4 mei 1977 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan slechts worden opgezegd met een voorbericht van drie maanden dat per aangetekende brief moet worden gericht aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

## **5. WERK OP ZONDAG EN FEESTDAGEN**

*CAO 04.05.1977 - K.B. 21.2.1978 - B.S. 10.06.1978*

**Art. 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren.

**Art. 2.** - De arbeid welke op zon- en feestdagen tussen 0 en 6 uur wordt verricht door de werklieden die met opeenvolgende ploegen worden tewerkgesteld, wordt betaald tegen een bedrag dat 100 % hoger is dan het gewone loon.

**Art. 3.** - De toekenning van inhaalrust aan de werklieden die krachtens artikel 66, 11° van de arbeidswet van 16 maart 1971, op zondag worden tewerkgesteld, mag geen aanleiding geven tot de invoering van een arbeidsregeling welke drie weken ononderbroken arbeid omvat gevolgd door een volle week rust.

**Art. 4.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 22 oktober 1969, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende sommige arbeidsvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juni 1970, Belgisch Staatsblad van 21 augustus 1970.

**Art. 5.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 4 mei 1977 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.  
Zij kan slechts worden opgezegd met een voorbericht van drie maanden dat per aangetekende brief moet worden gericht aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

## **6. WAARBORG DER 10 BETAALDE FEESTDAGEN**

*Beslissing van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid van 02/12/1957*

### **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1.-** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid.

### **TOEPASSINGSMODALITEITEN**

**Art. 2. -** In toepassing van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, wordt de betaling van 10 wettelijke feestdagen gewaarborgd.

### **BETALING DER PRESTATIES GELEVERD OP EEN FEESTDAG**

Wanneer er op een feestdag gewerkt wordt, zullen de arbeiders 2 maal hun loon uitbetaald krijgen en een dag betaald verlof ter compensatie worden toegekend.

## **7. MOEDERSCHAP**

*CAO met betrekking tot bepaalde waarborgen in geval van moederschap, gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (KB 04/10/201 – BS 01/12/2011 - geregistreerd onder het n°104415/CO/116).*

### **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1. -** Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art 2. -** Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 14 van de CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2009-2010 voor arbeiders van de scheikundige nijverheid, gesloten op 1 april 2009 en artikel 17 van de CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2011-2012 voor arbeiders van de scheikundige nijverheid, gesloten op 4 mei 2011, in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

### **BASISLOONWAARBORG**

**Art. 3.** Voor arbeidsters die omwille van hun zwangerschap genoodzaakt worden om gedurende deze periode, een andere lagere functie binnen de onderneming in te vullen zal het basisloon van de originele functie gewaarborgd blijven.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.



**Art. 4. - Terugkomst uit zwangerschaps- of moederschapsverlof.** Na afloop van het zwangerschaps- of moederschapsverlof heeft de werkneemster het recht terug te keren naar haar functie of naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform haar arbeidsovereenkomst.

## **GELDIGHEID EN OPZEGGING**

**Art. 5. -** Deze CAO vervangt de CAO van 27 mei 2009 met betrekking tot een basisloonwaarborg voor zwangere arbeidsters (KB 21 februari 2010; BS 19.05.2010) en is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2011.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.

## **8. EINDEJAARSPREMIE**

*CAO van 21 juni 2017 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (geregistreerd op 18/09/2017 onder het n°141282/CO/116).*

## **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1. -** Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna "de werknemer(s)" genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

## **TOEKENNINGSMODALITEITEN**

**Art. 2. -** Door de werkgever wordt een eindejaarspremie toegekend aan de in artikel 1 bedoelde werknemers die:

- a) op 31 december van het lopend jaar minstens drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming;
- b) krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de onderneming, op het ogenblik van de betaling van de premie.

**Art. 3. -** Het minimum basisbedrag van de eindejaarspremie is sedert 1990 vastgesteld op 173,33 maal het basisuurloon in voege op 1 december van het beschouwde jaar.

Deze vermenigvuldiger is gekoppeld aan een wekelijkse arbeidsduur van 40 uren, en wordt evenredig verminderd ingeval de lonen geperequateerd werden op basis van een wekelijkse arbeidsduur die lager is dan 40 uren.

**Commentaar** - In de ondernemingen waar de arbeidsduurverkorting gebeurt per dag of per week en waar de bezoldigingen berekend worden op basis van de werkelijke prestaties, wordt de volledige eindejaarspremie (die ook geldt om een eventuele prorata te berekenen) als volgt geperequateerd:

- stelsel 39 u30 (30 ' arbeidsduurverkorting per week, + 9 betaalde compensatierustdagen):

$$\frac{173,33 \times 39,5}{40} = 171,163 \text{ X basisuurloon}$$

- stelsel 39 u (60 ' arbeidsduurverkorting per week, + 6 betaalde compensatierustdagen):

$$\frac{173,33 \times 39}{40} = 168,997 \text{ X basisuurloon}$$

- stelsel 38 u30 (90 ' arbeidsduurverkorting per week, + 3 betaalde compensatierustdagen):

$$\frac{173,33 \times 38,5}{40} = 166,830 \text{ X basisuurloon}$$

- stelsel 38 u. (120' arbeidsduurverkorting per week, geen betaalde compensatierustdagen):

$$\frac{173,33 \times 38}{40} = 164,664 \text{ X basisuurloon}$$

In de bedrijven die de arbeidsduurverkorting toekennen onder de vorm van betaalde compensatierustdagen, blijft de eindejaarspremie gelijk aan 173,33 maal het basisuurloon.

**Art. 4.** - De werknemers die voldoen aan de in artikel 2 vermelde voorwaarden, hebben recht op de premie naar rato van één twaalfde van het basisbedrag per maand werkelijke arbeidsprestaties tijdens het beschouwde dienstjaar, lopende van 1 januari tot 31 december. Meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur uitgevoerd in eenzelfde burgerlijk jaar komen in aanmerking voor de eventuele berekening van de pro rata temporis.

**Art. 5.** - In geval van indiensttreding vóór de 16e van de maand, wordt deze maand, voor de toepassing van deze CAO, als een maand anciënniteit beschouwd en wordt zij met een maand effectieve arbeidsprestaties gelijkgesteld.

De maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt, voor de toepassing van deze CAO, als een maand anciënniteit beschouwd en met een volledige maand arbeidsprestaties gelijkgesteld, voor zover de arbeidsovereenkomst na de 15de van de maand een einde neemt.

## **AFWIJKINGEN**

**Art. 6.** - De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar wordt beëindigd, met uitsluiting van deze welke zelf ontslag hebben genomen vooraleer zij minstens één jaar anciënniteit in de onderneming tellen op het einde van de

arbeidsovereenkomst, en met uitsluiting van deze welke door de werkgever worden ontslagen om dringende reden, genieten de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het einde van de door de wettelijke vooropzeg gedekte periode, zonder evenwel rekening te houden met eventuele schorsingen van de arbeidsovereenkomst tijdens deze vooropzeg.

Voor de berekening van voornoemde anciënniteit wordt, enkel voor de toepassing van dit artikel, rekening gehouden met de periode gedekt door de eventueel toegekende wettelijke compensatoire opzeggingsvergoeding bepaald door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Genieten eveneens van de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, de werknemers wiens arbeidsovereenkomst wegens overmacht ten einde komt.

**Art. 7.** - De tijdens het dienstjaar gepensioneerde werknemers, alsmede de rechtverkrijgenden van een tijdens het dienstjaar overleden arbeider, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden als vermeld in artikel 6.

Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:

- de overlevende echtgeno(o)t(e);
- bij ontstentenis, de kinderen van de overledene;
- bij ontstentenis, de ouders van de overledene.

## **GELIJKSTELLINGEN**

**Art. 8.** - Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, tot een maximumduur van twaalf maanden en voor zover zij zijn erkend door het verzekeringsorganisme;
- de afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een totale maximumduur van zes maanden;
- de afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme;
- de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", verlof om dwingende redenen (CAO nr. 45 van de NAR), de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en de dagen van gedeeltelijke werkloosheid tot zestig dagen.
- het anciënniteitsverlof respectievelijk voorzien door de sectorale CAO's van 24 mei 2005 (KB 10 oktober 2005 ; BS 25.11.2005) en van 27 juni 2007 (KB 19 februari 2008; BS 8.04.2008) overeenkomstig het artikel 7 van het Nationaal Akkoord 2007-2008 gesloten op 14 maart 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.
- de periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978;
- de periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

## BETALINGSPERIODE

**Art. 9.** - De eindejaarspremie wordt uitbetaald vóór 25 december van het jaar waarop zij betrekking heeft.

## GELDIGHEID EN OPZEGGING

**Art. 10.** - De bepalingen van deze CAO doen geen afbreuk aan de gunstigere arbeidsvoorwaarden die in de ondernemingen bestaan.

**Art. 11.** - Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking vanaf 1 januari 2017. Zij vervangt de CAO van 16 september 2015 (nr. 129836/CO/116000, KB 13/05/2016; BS 14/06/2016), tot toekenning van een eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.

## 9. KOPPELING DER LONEN AAN DE INDEX

CAO van 12 februari 2014 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

**Art. 1.** Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

**Art. 2.** De effectief betaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

### *Commentaar*

*Sedert 1 januari 1994 en in toepassing van het KB van 24.12.1993 (BS 31.12.1993) wordt de "afgevlakte" index, die gebruikt wordt voor de aanpassing van de lonen, berekend op basis van het prijsindexcijfer dat daartoe berekend wordt, de zogenaamde "gezondheidsindex".*

### **Theoretische indexcijfers**

**Art. 3.** Overeenkomstig de CAO nr. 110 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 12 februari 2014 worden de indexcijfers, vermeld in de CAO van 8 februari 2006, gesloten in het Paritair Comité

voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (registratienummer 78955/CO/116), naar de nieuwe basis 2013=100 omgerekend.

#### Commentaar

De coëfficiënt 0,8280 dient toegepast worden op de theoretische indexcijfers van artikel 3 die overeenstemmen met de laatst bereikte spilindex (spilindex 118,69 in de basis 2004=100). Dit vertrekpunt laat toe de theoretische indexcijfers te berekenen per schijven van 2%, met toepassing van de afrondingen die voorzien zijn in de CAO nr. 110 van de NAR. Deze theoretische indexcijfers laten vervolgens de berekening toe van de spilindexcijfers van artikel 4.

Vanaf het indexcijfer 99,24 worden de van kracht zijnde lonen met 2% verhoogd telkens het indexcijfer van de consumptieprijzen met 2% toeneemt. De indexcijfers die een loonsverhoging teweegbrengen zijn dus theoretisch:

		97,30		130,95	X 1,02 =	133,57
		99,24		133,57	X 1,02 =	136,24
99,24	X 1,02 =	101,22		136,24	X 1,02 =	138,96
101,22	X 1,02 =	103,24		138,96	X 1,02 =	141,74
103,24	X 1,02 =	105,30		141,74	X 1,02 =	144,57
105,30	X 1,02 =	107,41		144,57	X 1,02 =	147,46
107,41	X 1,02 =	109,56		147,46	X 1,02 =	150,41
109,56	X 1,02 =	111,75		150,41	X 1,02 =	153,42
111,75	X 1,02 =	113,99		153,42	X 1,02 =	156,49
113,99	X 1,02 =	116,27		156,49	X 1,02 =	159,62
116,27	X 1,02 =	118,60		159,62	X 1,02 =	162,81
118,60	X 1,02 =	120,97		162,81	X 1,02 =	166,07
120,97	X 1,02 =	123,39		166,07	X 1,02 =	169,39
123,39	X 1,02 =	125,86		169,39	X 1,02 =	172,78
125,86	X 1,02 =	128,38		172,78	X 1,02 =	176,24
128,38	X 1,02 =	130,95		176,24	X 1,02 =	179,76

#### Referte-indexcijfers naar de stijging (spilindexcijfers)

**Art. 4.** - Nochtans, ten einde de achterstand van de lonen ten opzichte van het indexcijfer van de consumptieprijzen te vermijden, worden de loonsverhogingen werkelijk toegepast wanneer de volgende indexcijfers, die zich halverwege in de schijf van 2% bevinden, worden bereikt, hetzij:

*(97,30 + 99,24) : 2 = 98,27 (overschreden in april 2012 door de afgevlakte index)*

<i>(99,24+101,22) : 2 =</i>	<i>100,23</i>	<i>(136,24+138,96) : 2 =</i>	<i>137,60</i>
<i>(101,22+103,24) : 2 =</i>	<i>102,23</i>	<i>(138,96+141,74) : 2 =</i>	<i>140,35</i>
<i>(103,24+105,3) : 2 =</i>	<i>104,27</i>	<i>(141,74+144,57) : 2 =</i>	<i>143,16</i>
<i>(105,3+107,41) : 2 =</i>	<i>106,36</i>	<i>(144,57+147,46) : 2 =</i>	<i>146,02</i>
<i>(107,41+109,56) : 2 =</i>	<i>108,49</i>	<i>(147,46+150,41) : 2 =</i>	<i>148,94</i>
<i>(109,56+111,75) : 2 =</i>	<i>110,66</i>	<i>(150,41+153,42) : 2 =</i>	<i>151,92</i>
<i>(111,75+113,99) : 2 =</i>	<i>112,87</i>	<i>(153,42+156,49) : 2 =</i>	<i>154,96</i>
<i>(113,99+116,27) : 2 =</i>	<i>115,13</i>	<i>(156,49+159,62) : 2 =</i>	<i>158,06</i>
<i>(116,27+118,60) : 2 =</i>	<i>117,44</i>	<i>(159,62+162,81) : 2 =</i>	<i>161,22</i>

$(118,60+120,97) : 2 =$	119,79	$(162,81+166,07) : 2 =$	164,44
$(120,97+123,39) : 2 =$	122,18	$(166,07+169,39) : 2 =$	167,73
$(123,39+125,86) : 2 =$	124,63	$(169,39+172,78) : 2 =$	171,09
$(125,86+128,38) : 2 =$	127,12	$(172,78+176,24) : 2 =$	174,51
$(128,38+130,95) : 2 =$	129,67	$(176,24+179,76) : 2 =$	178,00
$(130,95+133,57) : 2 =$	132,26		
$(133,57+136,24) : 2 =$	134,91		

Deze cijfers worden "referte-indexcijfers naar de stijging" of "**spilindexcijfers**" genoemd. Wanneer deze indexcijfers zijn bereikt, worden de lonen met 1,02 vermenigvuldigd.

### Referte-indexcijfers naar de daling

**Art. 5.** - In geval van daling van het indexcijfer van de consumptieprijzen, worden de lonen verminderd, wanneer de volgende indexcijfers zijn bereikt:

97,30	107,41	118,60	130,95	144,57	159,62	176,24
99,24	109,56	120,97	133,57	147,46	162,81	
101,22	111,75	123,39	136,24	150,41	166,07	
103,24	113,99	125,86	138,96	153,42	169,39	
105,30	116,27	128,38	141,74	156,49	172,78	

Deze indexcijfers worden "**referte-indexcijfers naar de daling**" genoemd.

In geval van daling van het indexcijfer, wordt derhalve een halve schijf van 2% geneutraliseerd. Het nieuwe loon wordt bekomen door het bestaand loon te delen door 1,02.

**Art. 6.** - De loonsverhogingen of -verminderingen worden toegepast vanaf de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens dewelke het indexcijfer van de consumptieprijzen dat aanleiding geeft tot een wijziging van de lonen, werd bereikt.

**Art. 7.** - De uurlonen in euro worden aangeduid met vier decimalen; de eventuele afronding van het product van de vermenigvuldiging voorzien in artikel 4 zal uitgevoerd worden volgens de rekenkundige afronding, met name als volgt:

- I. - er wordt geen rekening gehouden met de vijfde decimaal indien deze lager is dan vijf;
- II. - indien de vijfde decimaal gelijk is aan of hoger is dan vijf, dan wordt de vierde decimaal met een eenheid verhoogd;
- III. - daarna, indien de vierde decimaal niet gelijk is aan nul of vijf, zal het resultaat van deze rekenkundige afronding worden aangepast tot de hogere liggende nul of vijf, zijnde tot het hogere halve duizendste.

#### Voorbeelden

$10,5720 \times 1,02 = 10,78344$  afgerond tot 10,7834  
en daarna tot het hogere halve duizendste, tot 10,7835 (40 uur).

$10,6490 \times 1,02 = 10,86198$  afgerond tot 10,8620 (40 uur).

*De eventuele perequatie gebeurt vóór de afronding.*

*Voor een perequatie in bijvoorbeeld 39 uur :  
10,86198 x 40/39 = 11,14049 afgerond tot 11,1405.*

*Voor een perequatie in bijvoorbeeld 38 uur 30 :  
10,78344 x 40/38,5 = 11,20357 afgerond tot 11,2036  
en daarna afgerond tot het hogere halve duizendste, namelijk tot 11,2040.*

**Art. 8.** - Deze CAO vervangt deze van 8 februari 2006 (registratienummer 78955/CO/116), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

**Art. 9.** - Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **10. BETALING VAN HET LOON**

Beslissing van 5 februari 1992 betreffende de afwijking van de betaling van het loon tenminste tweemaal in de maand, genomen op grond van artikel 9, vijfde lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. (K.B. 07.12.1992, B.S. van 23.12.1992).

**Art. 1** - Deze beslissing is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 2** - Deze beslissing wordt genomen op grond van artikel 9, vijfde lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Zij heeft tot doel de afwijking mogelijk te maken van de verplichting die voorzien is door artikel 9, eerste lid van voornoemde wet om het loon op gezette tijden, tenminste tweemaal in de maand, met een tussenpoos van ten hoogste zestien dagen, uit te betalen.

**Art. 3** -

a) Deze beslissing verleent, onder de hierna vermelde voorwaarde, toelating om het loon eenmaal per maand uit te betalen.

b) Om van de onder punt a) vermelde toelating te genieten moet volgende procedure worden toegepast :

indien er in de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen de werkgever en de representatieve vakorganisaties die voorziet in de éénmalige betaling per maand van het loon, moet het arbeidsreglement van de betrokken onderneming in die zin aangepast worden, overeenkomstig de procedure voorzien in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

**Art. 4** - Deze beslissing is geldig voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 5 februari 1992. Aan de bevoegde instanties wordt gevraagd aan deze beslissing bij koninklijk besluit de algemeen verbindende kracht te willen verlenen.

## **11. WAARDERINGSPREMIE NIET-GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN**

Cao van 23 november 2021 gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de waarderingspremie in de niet-geconventioneerde ondernemingen.

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Onder “niet geconventioneerde ondernemingen” wordt verstaan de ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 niet gebonden zijn door een CAO, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

### **Art. 2 - Waarderingspremie**

Een éénmalige waarderingspremie van € 200 netto wordt toegekend onder de vorm van een coronapremie, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 3 van onderhavige CAO.

### **Art. 3 - Modaliteiten**

De waarderingspremie wordt uiterlijk op 31 december 2021 uitgereikt. De waarderingspremie zal worden toegekend aan alle werknemers in dienst op 1 november 2021.

De waarderingspremie wordt toegekend, pro rata:

- In functie van het arbeidsregime tijdens de referteperiode;
- Effectieve prestaties en gelijkstellingen volgens de sectorale cao eindejaarspremie (CAO van 21/6/2017 betreffende de eindejaarspremie, registratienummer 141282/CO/116) over de referteperiode.



De referteperiode is het kalenderjaar 2021. Premies die reeds expliciet toegekend werden in het kader van corona in 2021 kunnen aangerekend worden. Het eventuele saldo moet worden bijgesteld.

Onverminderd het recht van de werkgever om bij de berekening van deze waarderingspremie gunstigere modaliteiten toe te passen.

De waarderingspremie in de vorm van consumptiecheques wordt in principe elektronisch toegekend.

Indien de waarderingspremie op papier wordt toegekend bedraagt de maximale nominale waarde van de consumptiecheque 10 EUR per consumptiecheque. In toepassing van het reglement op het bijhouden van sociale documenten en de RSZ-reglementering zal de werkgever de vereiste gegevens in verband met de toegekende coronapremie vermelden op de individuele rekening van de werknemer en in de RSZ-aangifte.

De coronapremie kan geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden. Het gebruik van de coronapremie in een elektronische vorm brengt geen kosten voor de werknemer teweeg. In geval van diefstal of verlies is de werknemer ertoe gehouden zo spoedig mogelijk de werkgever en/of de erkende uitgever te informeren. Alle transacties uitgevoerd voor de aangifte van het verlies of diefstal zijn onherroepelijk, zonder mogelijkheid van beroep van de werknemer tegen de werkgever en/of de erkende vennootschap.

#### **Art. 4 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur.

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2021 en loopt af op 31 december 2021.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR**

### **1. ARBEIDSDUURVERMINDERING**

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 7 november 2001 (geregistreerd op 31/11/2001 onder het n°59857/CO/116)

#### **MODALITEITEN**

**Art. 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen welke onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Onder “werklieden” wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

**Art. 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de bevestiging van de toegepaste modaliteiten van de arbeidsduurverkortung, voortvloeiende uit artikel 8 van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 februari 1988, tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden, tot 38 uur per week gemiddeld berekend op jaarbasis met behoud van het brutolooninkomen.

**Art. 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger regelingen vastgesteld voor een onderneming, voor een groep van ondernemingen, voor een gewest of een subsector al dan niet neergelegd ter griffie van de Administratie van de collectie arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

**Art. 4** - Het overloon voorzien voor de overuren in de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt toegepast bij overschrijding van de grens van de wekelijkse arbeidsduur vastgelegd op 40 uur, overeenkomstig artikel 29, § 2, eerste lid van voornoemde arbeidswet.

#### **Art. 5 - Modaliteiten van de arbeidsduurverkortung :**

**§1.** De in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduurverkortung met behoud van loon kan toegepast worden per dag of per week, alsook door het toekennen van compensatierustdagen. Zij kan ook op jaarbasis beschouwd worden.

Indien de verkortung per dag gebeurt, wordt het basisuurloon evenals de aan dit uurloon verbonden premies voor de arbeidsprestaties geherwaardeerd in verhouding tot de dagelijkse vermindering en wordt de eindejaarspremie evenredig aangepast.

Wanneer de arbeidsduurverkortung per week wordt toegepast en de niet gepresteerde tijd niet wordt betaald, wordt het basisuurloon evenals de aan dit uurloon verbonden premies voor de arbeidsprestaties ook geherwaardeerd in verhouding tot de arbeidsduurverkortung, evenzo de eindejaarspremie.

**§2.** Indien de arbeidsduurverkortung gebeurt door toekenning van compensatie- rustdagen, worden deze niet gewerkte dagen vergoed op basis van de van kracht zijnde wetgeving voor de betaling van de feestdagen.

Het recht op rustdagen wordt verkregen naar rata van een aantal werkelijk gepresteerde of gelijkgestelde dagen, volgens de hierna vermelde tabel :

- 38 ½ uur: 3 compensatierustdagen per jaar; het recht op 1 dag compensatierust wordt verkregen per periode van 84 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties;
- 39 uur : 6 compensatierustdagen per jaar, het recht op 1 dag compensatierust wordt verkregen per periode van 42 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties;
- 39 ½ uur : 9 compensatierustdagen per jaar, het recht op 1 dag compensatierust wordt verkregen per periode van 28 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties;
- 40 uur : 12 compensatierustdagen per jaar; het recht op 1 dag compensatierust wordt verkregen per periode van 21 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties.

Behoudens tegenstrijdige overeenkomst op bedrijfsvlak mogen deze dagen niet onderling gegroepeerd worden, noch aan de jaarlijkse vakantie gekoppeld worden.

**§3.** Worden met werkelijke prestaties gelijkgesteld :

- de dagen van jaarlijkse vakantie en de wettelijke feestdagen;
- het klein verlet, de syndicale vorming, het betaald educatief verlof en de compensatierustdagen zelf;
- de gerecupereerde overuren;
- de dagen gewijd aan het verrichten van externe syndicale opdrachten voorzien door artikel 17 punt e van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 maart 1999 houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden.

**§4.** Indien de compensatierustdagen, in gemeenschappelijk overleg collectief worden genomen:

- a) mogen de werklieden, die er geen recht op hebben bij gebrek aan voldoende prestaties, met de werkgever overeenkomen om op deze dag(en) één (of meer) dag(en) wettelijke vakantie te nemen. In het tegenovergestelde geval zal de werkgever trachten ze die dagen tewerk te stellen. Het beroep op de werkloosheid blijft de laatste oplossing, en wordt slechts gebruikt nadat alle andere mogelijkheden uitgeput zijn.
- b) Bij werkonbekwaamheid behouden de werklieden het recht op hun compensatierustdagen, indien hun werkonbekwaamheid begint voor de compensatierustdag. In dit geval nemen de werklieden hun compensatierustdag na de hervatting van het werk. De werklieden verliezen hun recht op hun compensatierust indien de eerste dag van hun werkonbekwaamheid samenvalt met de dag dat de compensatierust genomen wordt.

**§5.** Indien zij vrij mogen genomen worden op verzoek van de werklieden, is deze vrije beschikking onderworpen aan de noodwendigheden van de dienst, om zodoende de organisatie van het werk niet te verstoren.

Bij werkonbekwaamheid behouden de werklieden het recht op hun compensatierustdagen, indien hun werkonbekwaamheid begint voor de compensatierustdag.

In dit geval nemen de werklieden hun compensatierustdag na de hervatting van het werk.

De werklieden verliezen hun recht op hun compensatierust indien de eerste dag van hun werkonbekwaamheid samenvalt met de dag dat de compensatierust genomen wordt.

§6. De compensatierustdagen mogen van het ene op het andere jaar niet worden overgedragen, behoudens binnen volgende perken, en slechts in geval van overmacht: 2 compensatierustdagen. De werklieden beschikken over twee maand om hun compensatierust op te nemen.

§7. Hetgeen voorafgaat doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

**Art. 6** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur; zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2000 tot vaststelling van de modaliteiten in verband met de arbeidsduurverkorting, geregistreerd onder het nr. 55972/CO/116).

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

## 2. ANCIËNNITEITSVERLOF

CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het anciënniteitsverlof.

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna "de werknemer(s)" genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - Vanaf 1 januari 2022 wordt de regeling inzake anciënniteitsverlof, voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 uur bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gunstigere regelingen terzake toepassen, als volgt bepaald:

- 1 dag anciënniteitsverlof na minstens 15 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 dagen anciënniteitsverlof na minstens 25 jaar anciënniteit in de onderneming (maximum 2 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar).

**Art. 3** - De in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde dag(en) anciënniteitsverlof zal (zullen), voor de berekening van de eindejaarspremie voorzien door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten ter zake op 21 juni 2017, met werkelijke arbeid worden gelijkgesteld in het raam van artikel 8 (gelijkstellingen) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 4** - De CAO van 27 juni 2007 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de toekenning van een dag anciënniteitsverlof (algemeen verbindend verklaard bij KB van 19.02.2008, BS 08.04.2008, nr. 84217/CO/116) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO.

#### **Art. 5 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

### **3. NACTARBEIDERS - RECUPERATIE VAN DE OVERUREN**

CAO betreffende de recuperatie van de overuren door nachtarbeiders, gesloten op 30 mei 2001 in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid (n° 58152/CO/116 - K.B. 24.4.2002 - B.S. 31.5.2002).

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Door "arbeiders" wordt verstaan de arbeiders en de arbeidsters.

**Art. 2** - Deze CAO is gesloten overeenkomstig artikel 26bis, § 1, vierde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 betreffende de referteperiode gedurende dewelke de inhaalbare overuren ingehaald dienen te worden door nachtarbeiders.

Onder nachtarbeiders dient te worden verstaan diegenen die gewoonlijk tewerkgesteld worden in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38 §4 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

**Art. 3** - De referteperiode van een trimester voorzien door art. 26bis, § 1 van de arbeidswet voor het inhalen van inhaalbare overuren kan, voor nachtarbeiders, op maximum een jaar gebracht worden mits het volgen door de betrokken onderneming van de hierna vermelde procedure.

A. Het sluiten van een ondernemings-CAO die verwijst naar deze sectoriele cao. Deze CAO wordt voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Een afschrift van deze CAO wordt ter kennisgeving verzonden naar de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze cao van in kennis brengt.

B. Wanneer het een onderneming betreft die geen syndicale afvaardiging heeft, kan eveneens de hierna uiteengezette procedure toegepast worden:

Het ontwerp inzake uitbreiding van de referteperiode voor het inhalen van inhaalbare overuren opgesteld door de werkgever, verwijst naar deze sectorale CAO en wordt schriftelijk aan elke werknemer meegedeeld.

Gedurende acht dagen vanaf het tijdstip van die mededeling houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen kunnen optekenen.

Zodra die termijn is verstreken zendt de werkgever het ontwerp en het register ter inzage aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 116), die hem onmiddellijk de ontvangst ervan bevestigt en een afschrift van het ontwerp, alsmede van de opmerkingen die in het register voorkomen, verzendt aan de organisaties die in dit Paritair Comité vertegenwoordigd zijn.

Vanaf deze ontvangstbevestiging beschikken de in dit Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties en de werknemers van de onderneming over een termijn van een maand om hun opmerkingen aan de Voorzitter van dit Paritair Comité te doen toekomen.

Indien geen opmerkingen werden gemaakt in het voormelde register en indien noch de werknemers noch de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties binnen de gestelde termijn opmerkingen hebben doen toekomen bij de Voorzitter, stelt deze de werkgever binnen acht dagen daarvan in kennis, waarna de voornoemde uitbreiding van de referteperiode werking mag treden.

Indien daarentegen het dossier opmerkingen bevat deelt de Voorzitter het onmiddellijk mede aan het Paritair Comité en stelt hij de werkgever, binnen dezelfde termijn van acht dagen als bedoeld in het zesde lid, in kennis van het feit dat er opmerkingen werden geformuleerd.

Bij ontstentenis van de bij het zesde en het zevende lid bepaalde kennisgeving binnen de vastgestelde termijn, mag de voornoemde uitbreiding van de referteperiode na het verstrijken van die termijn in werking treden.

Het Paritair Comité beschikt over een termijn van twee maanden vanaf de mededeling van het dossier aan het Paritair Comité om zich op een gemotiveerde wijze over het dossier uit te spreken. Zijn bevoegdheid is er strikt toe beperkt na te gaan of het ontwerp, dat hem werd voorgelegd, werd opgesteld overeenkomstig de voorwaarden die zijn vastgesteld door deze sectoriele CAO.

Het ontwerp wordt verworpen in de navolgende twee gevallen :

- indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreken;
- indien alle aanwezige leden die hetzij de werkgeversorganisaties hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.

De Voorzitter stelt de werkgever binnen een termijn van acht dagen in kennis van de beslissing van het Paritair Comité.

Bij ontstentenis van een dergelijke kennisgeving treedt de vernoemde uitbreiding van de referteperiode na het verstrijken van een termijn van acht dagen volgend op het verstrijken

van de termijn van twee maanden waarbinnen het Paritair Comité zich moest uitspreken, in werking.

**Art. 4.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2001.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de Voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

#### **4. CHAUFFEURS - ARBEIDSDUUR EN ZONDAGSRUST**

- Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, inzonderheid op artikel 16, eerste en derde lid, artikel 19, derde lid, 2°, artikel 20, § 2, vierde lid, en artikel 24, § 1, 1° en 2°, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985;
- Gelet op het koninklijk besluit van 16 september 1977 betreffende de arbeidsduur en de zondagsrust in de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité de scheikundige nijverheid ressorteren;
- Gelet op de richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen;
- Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid;
- Gelet op het advies nr. 38.422/1 van de Raad van State, gegeven op 26 mei 2005, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,  
Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

##### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Dit besluit is van toepassing op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren en op hun werkgevers.

##### **Art. 2 - Arbeidsduur**

Worden voor de bepaling van de arbeidsduur van de werklieden die aan vervoerwerken worden tewerkgesteld, niet als tijd beschouwd gedurende dewelke de werkmans ter beschikking is van de werkgever : de rusttijden ten belope van driemaal één half uur per dag, en de tijd voor het nemen van een maaltijd ten belope van één half uur per dag.

**Art. 3** - De arbeidstijd die de werknemer die aan vervoerwerken wordt tewerkgesteld eventueel voor rekening van meer dan één werkgever zou presteren, zal de som zijn van de gepresteerde uren. De werkgever verzoekt de werknemer die aan vervoerwerken wordt tewerkgesteld schriftelijk hem een overzicht van de bij andere werkgevers gepresteerde arbeidstijd voor te leggen. Deze werknemer verstrekt deze gegevens schriftelijk.

**Art. 4** - De dagelijkse grens van de arbeidsduur der werklieden die, wegens de afstand van de werkplaats, niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren, wordt op elf uren gebracht.

Deze afwijking betreft evenwel enkel de werklieden die tewerkgesteld zijn aan werkzaamheden welke worden verricht buiten de bedrijfszetel waar zij normaal worden tewerkgesteld, inzonderheid aan monterings- en samenvoegingswerken, met uitsluiting van de werken van vervoer bedoeld in de artikelen 2 en 6.

**Art. 5** - De bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 gestelde grenzen mogen overschreden worden voor de uitvoering van voorbereidend werk of nawerk dat noodzakelijk buiten de voor de algemene productie vastgestelde tijd moet worden verricht.

Als voorbereidend werk of nawerk worden beschouwd de werken die betrekking hebben op:

1. het klaarmaken van kleuren en gommengsels, het harsgieten;
2. het aansteken, onder druk brengen en afzetten van ketels, stoomgenerators en luchtverwarmers;
3. het aan de gang brengen en afzetten van drijfkracht, het op temperatuur brengen van machines, het voorverwarmen van fabricage toestellen;
4. het aansteken van vuren ter voorbereiding van het koken der vernissen;
5. het vullen van de munitie met gesmolten springstof (aanvoer en op temperatuur brengen);
6. het klaarmaken van de continu-machines voor lucifers;
7. het afstellen, regelen, demonteren en onderhouden van machines;
8. het aftappen van harsreservoirs, alsmede het reinigen van de filters van verfreservoirs;
9. de laboratoriumtesten;
10. het verwisselen en het op de pers testen van vormen.

**Art. 6** - De arbeidsduur van de werklieden die aan werken van vervoer, laden en lossen worden tewerkgesteld, mag de bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vastgestelde grenzen overschrijden, op voorwaarde dat over een periode van maximum één trimester, gemiddeld niet langer dan veertig uren per week wordt gewerkt.

## ZONDAGSRUST

**Art. 7** - De inhaalrust waarop de werklieden recht hebben die krachtens artikel 12 of artikel 66, 11° van de arbeidswet van 16 maart 1971 's zondags worden tewerkgesteld, wordt verleend binnen vier weken die op deze zondag volgen.

**Art. 8** - De duur van de bij artikel 7 bedoelde inhaalrust is gelijk aan die van de verrichte zondagsarbeid.

**Art. 9** - De werkgevers die werklieden bij opeenvolgende ploegen tewerkstellen worden er toe gemachtigd het werk der nachtploegen te verlengen tot zondagmorgen 6 uur.



**Art. 10** - Het koninklijk besluit van 16 september 1977 betreffende de arbeidsduur en de zondagrust in de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren, wordt opgeheven.

**Art. 11** - Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

**Art. 12** - Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Châteauneuf-de-Grasse, 24 augustus 2005.

ALBERT

Van Koningswege :

Voor de Minister van Werk, afwezig :

De Minister van Begroting en Overheidsbedrijven,

J. VANDE LANOTTE

## **5. TIJDSKREDIET MET MOTIEF**

CAO van 2 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het tijdskrediet met motief.

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2 §1** Overeenkomstig artikel 4, §4 van de CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt voor de werknemers die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, voor de duurtijd van onderhavige CAO, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid 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°).

§2. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6 van voornoemde CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

### **Art. 3- Duur**

Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt op 30 juni 2023. Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve

Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **6. LANDINGSBANEN 2022 - recht op uitkeringen**

CAO van 2 december 2021 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - In uitvoering van de CAO nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad wordt de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft :

- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties 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. 156 van de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 3** - De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 9 van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

### **Art. 4 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **Paritaire commentaar bij deze cao**

Het recht op uitkeringen bij landingsbaan wordt eveneens geregeld via een CAO gesloten op 2 december 2021 voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023. Het recht op uitkeringen bij landingsbanen zal na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.

## **7. LANDINGSBANEN 2023 - recht op uitkeringen**

CAO van 2 december 2021 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - In uitvoering van de CAO nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad wordt de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft :

- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties 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. 157 van de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 3** - De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 9 van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

#### **Art. 4 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

#### **Paritaire commentaar bij deze cao**

Het recht op uitkeringen bij landingsbaan zal na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.

## **8. LANDINGSBANEN - geen recht op uitkeringen**

CAO van 2 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende landingsbanen zonder uitkering

#### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - Overeenkomstig artikel 8, §3 van de CAO nr. 103 wordt voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103, in afwijking van artikel 8, §1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

**Art. 3** - De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 9 van CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

#### **Art. 4 - Duur**

Deze cao is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité

voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

## **12. KLEIN VERLET**

CAO van 13 september 1978, gesloten in het PC voor de scheikundige nijverheid (K.B. van 8.2.79, B.S. 12.4.79). Deze officieuze coördinatie houdt rekening met het K.B. van 28.8.63 (B.S. 11.9.63), gewijzigd door de K.B.'s van 9.7.70 (B.S. 14.7.70), 22.7.70 (B.S. 18.9.70), 18.11.75 (B.S. 15.1.76), 16.1.78 (B.S. 11.2.78), 12.8.81 (B.S. 1.9.81), 8.6.84 (B.S. 16.6.84) en van 27.2.89 (B.S. 14.3.89) en twee K.B.'s van 7.2.91 (B.S. 15 en 16.2.91).

Twee K.B.'s hebben nieuwe bepalingen ingevoerd, m.b.t. enerzijds de gelijkstelling van de overgrootouders en achterkleinkinderen (K.B. van 22.3.99, B.S. 2.4.99), en anderzijds de gelijkstelling van de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer (K.B. van 9.1.2000, B.S. 2.2.2000 - zie Opmerkingen, 7°).

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Nationaal paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en werksters.

**Art. 2** - Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, die hierna zijn opgesomd, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden het recht, met behoud van hun normaal loon, van hun werk afwezig te zijn voor de hierna bepaalde duur:

[K.B. van 12.8.81 : De deeltijdse werknemers hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden hebben gewerkt. Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen onder dezelfde beperkingen als deze bedoeld in het eerste lid.]

**Art. 3** - Deze cao vervangt deze van 4 mei 1977, gesloten in het Nationaal paritair comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het kort verzuim, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 21 februari 1978, B.S. van 10 juni 1978.

**Art. 4** - Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde tijd en treedt in werking op 13 september 1978. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Nationaal paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden.

Reden afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk werknemer	drie opeenvolgende werkdagen (de zaterdag of eender welke gewone inactiviteitsdag wordt beschouwd als werkdag) te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week.
Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	Dag dag van het huwelijk
Priesterwijding of intreden in bet klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de werknemer.	de dag van de plechtigheid
Geboorteverlof	15 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023, 20 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023. Deze dagen mogen door de werknemer vrij worden gekozen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Zij dienen niet noodzakelijk in één keer te worden opgenomen, maar kunnen naar keuze van de werknemer worden gespreid over de periode van vier maanden vanaf de bevalling.
Overlijden van de echtgenoot, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot	10 dagen, betaald door de werkgever, waarvan 3 dagen op te nemen tussen de dag van het overlijden en de begrafenis en 7 dagen binnen het jaar na het overlijden.

Overlijden van de van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
Overlijden van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont.	2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis
Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot.	1 dag te nemen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week.
Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaats heeft.	1 dag te nemen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week.
Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	de nodige tijd met een maximum van drie dagen
Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, door de Koning zijn aangewezen.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen

Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd
Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Adoptie van een kind	Het adoptieverlof van maximum zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen: één week vanaf 1 januari 2019; 2 weken vanaf 1 januari 2021; 3 weken vanaf 1 januari 2023; 4 weken vanaf 1 januari 2025; 5 weken vanaf 1 januari 2027
Verschijnen van de werknemer voor de Militieraad of Militaire Parade	1 dag

#### OPMERKINGEN

- 1) De dagen afwezigheid op het werk wegens voormelde gebeurtenissen zullen slechts vergoed worden indien de arbeid(st)er, zonder deze gebeurtenissen, normaal op het werk aanwezig zou geweest zijn.
- 2) Behalve in geval van overmacht, zal de arbeid(st)er slechts kunnen genieten van de betaling van het loon voor de dagen afwezigheid op voorwaarde dat hij (zij) zijn werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht binnen een redelijke termijn.
- 3) Het bewijs van de gebeurtenis die de afwezigheid rechtvaardigt moet door de belanghebbende geleverd worden en moet een officieel document zijn.
- 4) De vergoeding zal slechts toegekend worden indien de belanghebbende de dagen afwezigheid werkelijk aan de normale voorziene redenen besteed heeft.
- 5) Voor de toepassing van de nummers : 2, 3, 5, 8 en 9, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.



Voor de toepassing van de nummers 6 en 7, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de werknemer.

- 6) De wegens verwantschap gelijk te stellen gevallen zullen aan de directie van de onderneming voorgelegd worden.
- 7) Wettelijke samenwoning : Voornoemd K.B van 28.8.63 werd ook gewijzigd door het K.B. van 8 januari 2000 (B.S. van 2 februari 2000). Sedert 1 januari 2000, datum van de inwerkingtreding van de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning, wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, voor alle bestaande gevallen van afwezigheid met behoud van de bezoldiging ter gelegenheid van familiegebeurtenissen in de familie van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

### **13. KLEIN VERLET - WETTELIJKE SAMENWONING**

CAO van 21 december 2021 betreffende klein verlet bij wettelijke samenwoning.

#### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

#### **Art. 2 - Klein verlet bij wettelijke samenwoning**

De CAO van 13 september 1978, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 5663/CO/116, KB 08.02.1979, BS 12.04.1979), wordt aangevuld als volgt:

**Wettelijke samenwoning:** drie opeenvolgende werkdagen (de zaterdag of eender welke gewone inactiviteitsdag wordt beschouwd als werkdag) te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week. Bij een huwelijk door de partijen binnen de 10 jaar sinds de verklaring van wettelijke samenwoning, zullen deze verrekend worden met de dagen klein verlet voor het huwelijk. In geval van een nieuwe wettelijke samenwoning wordt het recht op deze 3 opeenvolgende werkdagen betaalde afwezigheid slechts toegestaan nadat er 10 jaar verstreken zijn sinds de voorgaande gebeurtenis van de wettelijke samenwoning.

#### **Art. 3 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 december 2021.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **14. WERKBAAR WERK**

CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende werkbaar werk.

### **Art. 1 - Voorwerp**

Deze CAO heeft tot doel om, in toepassing van CAO nr. 104 van de Nationale Arbeidsraad en volgens de modaliteiten voorzien in artikel 12 van de CAO van 16 november 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022 (nr. 168.661/CO/116) een regeling rond werkbaar werk in te voeren.

### **Art. 2 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 3** - In toepassing van CAO nr. 104, mits akkoord van de werkgever om van volcontinu regime of vaste nachtploeg naar een dagfunctie te gaan en vanaf de leeftijd van 55 jaar, wordt voorzien in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie en dit volgens onderstaande modaliteiten:

- Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 2 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 2 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 20 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 4 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 4 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 30 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 6 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 6 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

**Art. 4** - Voor zover de modaliteiten van artikel 19, §2, 22° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet

van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden gerespecteerd, valt de vergoeding uit artikel 3 van deze CAO onder het stelsel van de zachte landingsbanen.

Gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan vallen voor de totaliteit van de vergoeding onder de regeling van de zachte landingsbanen voor zover de modaliteiten van voornoemd artikel 19, §2, 22° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 worden gerespecteerd.

#### **Art. 5 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2022.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK IV: DEMOGRAFIE FONDS**

### **1. OPRICHTING VAN EEN DEMOGRAFIE FONDS**

CAO gesloten op 20 april 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en de vaststelling van de statuten

#### **Preambule**

Overwegende dat de sociale gesprekspartners voor de scheikundige nijverheid beslist hebben één gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders en de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences op te richten.

Overwegende dat de sociale gesprekspartners voor de scheikundige nijverheid vaststellen dat dit binnen het kader van de Wet van 7 januari 1958 betreffende Fondsen voor Bestaanszekerheid, onder haar huidige vorm, niet mogelijk is.

Overwegende dat de sociale gesprekspartners voor de scheikundige nijverheid zullen overgaan tot de oprichting van één gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders en de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences eens dit binnen het wettelijk kader wel mogelijk wordt gemaakt.

Overwegende dat de sociale gesprekspartners voor de scheikundige nijverheid voor de tussenperiode overgaan tot de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en een Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences.

Overwegende dat de sociale gesprekspartners voor de scheikundige nijverheid voor deze tussenperiode de toekenning van de financiële middelen aan en de ondersteuning van

“demografieplannen”, binnen het bestaande wettelijke kader, maximaal willen toevertrouwen aan het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences.

Wordt overeengekomen hetgeen volgt:

**Art. 1.** - Deze overeenkomst heeft tot doel een fonds voor bestaanszekerheid demografie op te richten waarvan de statuten worden vastgesteld en als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst overgenomen.

Zij wordt gesloten in toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

**Art. 2.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

**Art. 3.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van partijen worden beëindigd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van 6 maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De voorzitter stelt de partijen op de hoogte van deze opzegging

Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.

## 2. FINANCIERING VAN DEMOGRAFIEPLANNEN

CAO gesloten op 20 april 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences

### Definities

**Art. 1.** - Voor de toepassing van deze CAO wordt verstaan onder

- Fonds demografie: Het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 april 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en de vaststelling van de statuten
- CAO: collectieve arbeidsovereenkomst
- Demografieplan: een plan afgesloten op ondernemingsvlak in het kader en conform de bepalingen van onderhavige CAO
- onderneming: de juridische entiteit

- KMO's: Kleine en Middelgrote onderneming zoals gedefinieerd door het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders van de chemie, kunststoffen en lifes sciences of scheikundige nijverheid
- PC: Paritair Comité 116

### **Toepassingsgebied**

**Art. 2.** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met "arbeiders" wordt verstaan: arbeiders en arbeidsters

### **Doel**

**Art. 3.** §1. Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 8 van de CAO van 17 juni 2015 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende Nationaal Akkoord 2015-2016.

De partijen erkennen dat deze CAO een volledige en correcte uitvoering geeft aan boven vernoemde artikel.

§2. Deze CAO heeft tot doel:

Om in het kader van de demografische uitdagingen en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan de werkbaarheid in de sector van de scheikundige nijverheid te behouden en te verbeteren zullen op loopbaanbasis, nieuwe ondernemings specifieke en leeftijdsbewuste maatregelen gestimuleerd worden met bijzondere aandacht voor oudere werknemers, werknemers in ploegenstelsels en werknemers met zwaar en/of belastend werk, rekening houdend met een efficiënte arbeidsorganisatie.

Hiertoe zullen demografieplannen, die voldoen aan de voorwaarden opgenomen in onderhavige CAO, kunnen genieten van een financiering door het Fonds demografie.

### **Het demografieplan**

#### **Inhoud**

**Art. 4.** - Opdat een demografieplan kan genieten van een financiering door het Fonds demografie moet dit demografieplan voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:

§1. het demografieplan vermeldt expliciet te zijn afgesloten in uitvoering van onderhavige CAO

§2. het demografieplan moet één of meer elementen van de volgende actiegebieden omvatten:

#### **Actiegebied 1: Werk**

- de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden,
- overstap faciliteren van zwaar naar lichter werk,
- overstap faciliteren naar andere ploegensystemen of naar een dagfunctie,
- insourcing van activiteiten in dagjobs,
- combinatie van een shiftfunctie met een dagfunctie over een bepaalde periode,
- peter en meterschap

### **Actiegebied 2: Gezondheid**

- acties ten voordele van de gezondheid van de werknemer,
- de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven,
- medische check-ups vanaf 45 jaar

### **Actiegebied 3: Competenties**

- de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen,
- de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming,
- de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer,
- de systemen van erkenning van verworven competenties,
- opleidingen in het kader van peter- en meterschappen

### **Actiegebied 4: Loopbaanbeleid**

- coaching, onder andere van oudere naar jongere werknemers (of andersom),
- levensfasebewust personeelsbeleid,
- diversiteit op de werkvloer,
- loopbaanbegeleiding

Het demografieplan kan verschillende maatregelen uit één actiegebied omvatten. Verschillende actiegebieden kunnen in één demografieplan worden gecombineerd.

De bovenstaande opsomming van concrete maatregelen binnen de actiegebieden is indicatief en niet limitatief. Dit betekent dat ook andere dan de hierboven geciteerde maatregelen die opgenomen worden in een demografieplan, die behoren tot één van de vier actiegebieden en die passen binnen het doel als omschreven in artikel 3 van onderhavige CAO door het beheerscomité van het Fonds demografie kunnen worden aanvaard.

§3. het demografieplan omvat minstens voor 0,15% van de bruto lonen van de onderneming van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar van de indiening van het demografieplan, aan maatregelen uit “actiegebied 1: Werk”

§4. het demografieplan is in de onderneming tot stand gekomen:

- a) na overleg en goedkeuring binnen de ondernemingsraad,
- b) bij ontstentenis van een ondernemingsraad, na overleg en goedkeuring van de syndicale delegatie
- c) bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een syndicale delegatie, na overleg en goedkeuring van het Comité Preventie en Bescherming op het werk
- d) bij ontstentenis van overlegorganen binnen de onderneming, in overleg met de werknemers

Er is hierbij sprake van “goedkeuring” indien er een gewone meerderheid is binnen respectievelijk de werknemers- en de werkgeversafvaardiging.

§5. de maatregelen opgenomen in het demografieplan zijn “nieuwe maatregelen”. Een nieuwe maatregel is een maatregel die voldoet aan minstens volgende cumulatieve voorwaarden:

- de maatregel werd alsdusdanig erkend bij de goedkeuring in het in de onderneming bevoegde overlegorgaan conform 4.4. van onderhavig artikel
- de maatregel is ten vroegste in voege vanaf 1/1/2016

§6. het demografieplan moet worden goedgekeurd door het beheerscomité van het Fonds demografie.

### **Financiering van een demografieplan door het Fonds demografie**

**Art. 5.** - Het Fonds demografie staat in voor de toekenning van de financiering van een demografieplan.

**Art. 6.** - De financiering van het demografieplan is maximaal gelijk aan 0,15% van de bruto lonen van de onderneming die het demografieplan heeft ingediend, van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar van de indiening van het demografieplan

**Art. 7.** - Bij vaststelling van financiële reserves na de afsluiting van de rekening voor het betrokken kalenderjaar, kan het beheerscomité van het Fonds demografie beslissen om binnen de door haar vastgestelde regels deze reserves toe te wijzen aan reeds, door het beheerscomité van het Fonds demografie goedgekeurde demografieplannen.

**Art. 8.** - Voor de periode lopende van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2019 kan de financiering van een demografieplan verhoogd worden tot maximaal 0,30% van de bruto lonen van de onderneming van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar van de indiening van het demografieplan indien:

- het demografieplan maatregelen omvat uit minstens twee verschillende actiegebieden
- het demografieplan maatregelen omvat uit “actiegebied 1: Werk” voor minstens 0,15% van de bruto lonen van de onderneming

Deze voorwaarden zijn cumulatief.

De bovenvermelde extra financiering tot maximaal 0,30% van de bruto lonen, wordt mogelijk gemaakt door een financiële enveloppe die door het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid en het Fonds tot bevordering van de vormings- en tewerkstellingsinitiatieven van risicogroepen en bedienden in de scheikundige beschikbaar wordt gesteld aan het Fonds demografie.

**Art. 9.** - Voor KMO's zullen er binnen het beheerscomité van het Fonds demografie bijzondere afspraken betreffende de financiering uitgewerkt worden tegen uiterlijk 30 juni 2016.

Deze afspraken zullen integraal deel uitmaken van onderhavige CAO.

**Art. 10.** - De financiering kan nooit meer bedragen dan de werkelijke kost van het ingediende en goedgekeurde demografieplan.

**Art. 11.** - Maatregelen van een demografieplan kunnen tot maximaal 4 jaar gefinancierd worden.

**Art. 12.** - Het beheerscomité van het Fonds demografie werkt de concrete procedure voor het indienen van een demografieplan voor financiering verder uit tegen uiterlijk 30 juni 2016.

Deze procedure zal integraal onderdeel uitmaken van onderhavige CAO.

### **Bijdrage en inning**

**Art. 13.** - De heffing en de inning van de bijdragen ter financiering van demografieplannen in de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences wordt verzekerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

**Art. 14.** - Het bedrag van de bijdrage wordt vastgesteld op 0,15% op de bruto lonen van de arbeiders vanaf 1 januari 2016.

Deze bijdrage zal als volgt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden geïnd:

- Voor het eerste kwartaal 2016: nihil
- Voor het tweede kwartaal 2016: nihil
- Voor het derde en het vierde kwartaal 2016: 0,30% per kwartaal
- Vanaf het eerste kwartaal 2017: 0,15% per kwartaal

Deze middelen zullen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden overgemaakt aan het Fonds demografie.

### **Duur**

**Art. 15.** - Deze CAO is afgesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2016.

Deze CAO wordt grondig geëvalueerd tegen uiterlijk 31 december 2019.

Deze CAO kan door elk van partijen worden beëindigd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van 6 maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De voorzitter stelt de partijen op de hoogte van deze opzegging.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.



## **HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID**

### **1. WERKZEKERHEID**

CAO van 16 september 2015 betreffende werkzekerheid gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 1.** - Deze CAO is toepasselijk op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

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

**Art. 2.** - De ondernemingen stellen alles in het werk met het oog op het vermijden van ontslag wegens economische redenen. Indien zich op dat gebied moeilijkheden voordoen wordt vooraf een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid ingevoerd, indien mogelijk per beurtrol.

Nochtans in het geval dat ontslag wegens economische redenen nodig zou blijken, worden de vertegenwoordigers van de vakorganisaties vooraf geïnformeerd en geconsulteerd. Bij deze gelegenheid zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de werklieden te milderen, bijvoorbeeld: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, werkverdeling, tijdskrediet, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, vermindering van overuren.

**Art. 3.** - Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij vervangt de CAO van van 7 mei 2003 (nr. 66820/CO/116000, KB 9 oktober 2003; BS 19.11.2003), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en treedt in werking op 17 juni 2015.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **2. OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR**

CAO met betrekking tot opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten op 12 juli 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (KB 01/07/2008 - BS 24/07/2008, geregistreerd onder het n° 85017/CO/116).

#### **TOEPASSINGSGBIED**

**Art. 1.** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “arbeiders” wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

**Art. 2.** - Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 16 van de CAO betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 voor arbeiders van de scheikundige nijverheid, gesloten op 14 maart 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 3.** - Wanneer een arbeider na afloop van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, voor dezelfde functie en zonder onderbreking van meer dan 4 weken wordt aangenomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zal er geen nieuwe proefperiode worden overeengekomen en de reeds opgebouwde anciënniteit in het kader van de overeenkomsten van bepaalde duur behouden blijft.

De voornoemde regel is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur gesloten na 14 maart 2007 voor wat betreft het overeenkomen van een nieuwe proefperiode.

De voornoemde regel is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur gesloten vanaf 1 januari 2007 voor wat betreft het de anciënniteit die behouden blijft.

### **GELDIGHEID EN OPZEGGING**

**Art. 4.** - Deze CAO is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2007, behalve artikel 3, 2de alinea dat in werking treedt op 14 maart 2007.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **3. UITZENDARBEID**

### **A. AANWERVINGEN**

CAO met betrekking tot aanwerving van een uitzendkracht en de gevolgen voor de proefperiode, gesloten op 27 mei 2009 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (geregistreerd onder het n° 93617/CO/116)

### **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1.** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “arbeiders” wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

**Art. 2.** - Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 15 van de CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2009-2010 voor arbeiders van de scheikundige nijverheid, gesloten op 1 april 2009 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 3.** - In geval een uitzendkracht wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan de werkgever genoemd, en dit voor dezelfde functie als waarin hij gedurende minstens 6 maanden zonder tussentijdse onderbreking van meer dan 4 opeenvolgende weken heeft gewerkt, zal er geen proefperiode in de arbeidsovereenkomst voorzien worden.

De voornoemde regel is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 1 april 2009 voor wat betreft het overeenkomen van een proefperiode.

### **GELDIGHEID EN OPZEGGING**

**Art. 4.** - Deze CAO is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 april 2009.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.

### **B. UITZENDARBEID**

CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de uitzendarbeid en het gebruik van dagcontracten.

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art.2** - De sociale partners bevelen aan om het gebruik van dagcontracten in het kader van uitzendarbeid, waar organisatorisch mogelijk, te beperken.

**Art.3** - In geval een uitzendkracht wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens de volgende modaliteiten:

- de anciënniteit als uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een maximum van 18 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, behalve voor de eindejaarspremie.
- per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 18 maanden.

**Art. 4** - De CAO van 27 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende uitzendarbeid (nr. 142411/CO/116, KB 25.02.2018, BS 12.03.2018) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO vanaf 1 december 2021.

**Art. 5 - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 december 2021.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK VI: BESTAANSZEKERHEID**

### **1. BESTAANSZEKERHEID**

CAO van 23/11/2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de bestaanszekerheid

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Artikel 4 van deze CAO is enkel van toepassing op de werknemers waarvoor de uitbreiding en/of de verhoging van de bedragen vermeld in artikel 2 geen aanleiding geeft tot toepassing van de capitatieve bijdragen zoals voorzien in artikelen 119 en 120 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

#### **Art. 2 - Aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid**

De werknemers die ten minste zes maanden anciënniteit in de onderneming hebben en die gedeeltelijk werkloos worden gesteld ingevolge economische of technische redenen of ingevolge overmacht in hoofde van de onderneming hebben recht, ten laste van hun werkgever en gedurende een periode van maximum zestig dagen per jaar, op een aanvullende werkloosheidsuitkering vastgelegd vanaf 1 december 2021 op € 11,5 per dag gedeeltelijke werkloosheid.

#### **Art. 3 - Vergoedingen bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard**

De werknemers die door hun werkgever worden ontslagen om economische of technische redenen, of redenen van structurele aard hebben recht, ten laste van hun werkgever, op een vergoeding waarvan het bedrag als volgt wordt vastgelegd:

- € 70 na 1 jaar dienst;
- € 140 na 2 jaar dienst;
- € 200 na 5 jaar dienst, verhoogd met een bedrag van € 20 per jaar dienst boven de 5 jaar.

#### **Art. 4 - Aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard**

Onverminderd de vergoeding bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard, zoals bepaald in artikel 3 hierboven, wordt volgende bijzondere regeling van aanvullende werkloosheidsuitkering voorzien volgens onderstaand schema voor werknemers, die om economische of technische redenen of redenen van structurele aard worden ontslagen.

Werknemers met een anciënniteit van 5 tot minder dan 10 jaar in de onderneming ontvangen het in artikel 2 voorzien dagbedrag van aanvullende werkloosheidsuitkering voor de eerste 26 dagen bewezen dagen effectieve werkloosheid, die aanvangt vanaf het verstrijken van de opzeggingstermijn of vanaf het verstrijken van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode.

Voor de werknemers met een anciënniteit van 10 tot minder dan 15 jaar in de onderneming wordt dit gebracht op de eerste 52 bewezen dagen effectieve werkloosheid.

Voor werknemers met een anciënniteit van 15 tot minder dan 20 jaar in de onderneming wordt dit gebracht op de eerste 78 bewezen dagen effectieve werkloosheid.

Voor werknemers met een anciënniteit van 20 jaar en meer wordt dit gebracht op de eerste 104 bewezen dagen effectieve werkloosheid.

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

Bestaande gunstigere regelingen op bedrijfsvlak blijven behouden.

#### **Art. 5 - Zwangere werkneemsters**

Zwangere werkneemsters krijgen, naast de bestaande inkomensgarantie bij eventuele wijziging van functie zoals voorzien in de cao betreffende de waarborgen in geval van moederschap, gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 104415/CO/116), bij verplichte werkverwijdering (volledige schorsing), een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever van € 11,50 per niet gewerkte dag tijdens de zwangerschap, vanaf 1 december 2021.

**Art. 6** - De in de ondernemingen bestaande voor de werknemers gunstiger stelsels blijven behouden.

#### **Art. 7 - Opheffingsbepalingen**

De CAO van 17/09/2019 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de bestaanszekerheid (registratienummer: 154419/CO/116) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

#### **Art. 8 - Duur**

Deze CAO treedt in werking op 1 december 2021. Ze is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK VII: VERVOER**

### **1. PATRONALE BIJDRAGE**

CAO van 18/01/2022 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers

#### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - Behalve in het geval waarin de werkgevers zelf het vervoer van hun werknemers organiseren en financieren wordt de bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten gedragen door de werknemers vanaf 1 februari 2022 vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikelen 3 tot en met 6 van deze CAO.

#### **Art. 3 - Bijdrage van de werkgevers**

##### **§1. Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer**

Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, zal de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend worden op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

##### **§2. Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer**

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van de abonnementen bepaald volgens de modaliteiten als opgenomen in art. 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

##### **§3. Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer**

Voor wat betreft het gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het vervoersbewijs bepaald volgens de modaliteiten als opgenomen in art. 5 en art. 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

##### **§4. Gemeenschappelijk openbaar vervoer op het grondgebied van een andere lidstaat**

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer op het grondgebied van een andere lidstaat wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het vervoersbewijs

bepaald volgens de modaliteiten als opgenomen in art. 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 4** - Voor wat betreft het gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer voor een afgelegde afstand die minstens 5 kilometer moet bedragen, blijft de tussenkomst van de werkgever gekoppeld aan de vroegere tabel (vastgesteld in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden) op basis van het gemiddelde van 70%, zoals opgenomen in bijlage en aangepast op 1 februari van ieder jaar (jaar N+1) aan de nieuwe tarieven.

**Art. 5** - Zolang de NMBS geen tarieven voor een weekkaart bekendmaakt, zullen de kolommen "tarieven weekkaart" en "tussenkomst weekkaart" van de tabel "tussenkomst van de werkgevers bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer" (in bijlage), op 1 februari van elk jaar (jaar N+1) (als de NMBS nieuwe tarieven bekend maakt) op de volgende manier worden bekomen:

#### **"Tarieven weekkaart"**

De tarieven van de weekkaart van het vorige jaar (jaar N) worden per afstand(en) verhoogd met het percentage van de prijsstijging voor dezelfde afstand(en) van de maandkaart van het huidige jaar (jaar N + 1) afgerond op 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding. Het percentage van de prijsstijging van de maandkaart wordt op zijn beurt verkregen door de tarieven van de maandkaart van het jaar N per afstand(en) te vergelijken met de tarieven van de maandkaart van het jaar N + 1 per afstand(en) (percentage met 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding).

#### **"Tussenkomst weekkaart"**

De tussenkomsten van de werkgever in de prijzen van de weekkaart zijn gebaseerd op het gemiddelde van 70 %.

**Art. 6** - Zolang de NMBS tarieven van maandkaarten, 3 maandkaarten en jaarkaarten beperkt tot 150km bekendmaakt, zal de tabel van de NMBS aangevuld worden met tarieven vanaf 151km tot en met 200km en de daar bijhorende tussenkomsten van de werkgever, op 1 februari van elk jaar (jaar N+1) (als de NMBS nieuwe tarieven bekend maakt), die op de volgende manier worden bekomen:

#### **"Prijzen vanaf 151km tot en met 200km voor de maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart"**

De tarieven van de maandkaarten, 3 maandkaarten en jaarkaarten beperkt tot 150km worden aangevuld door de tarieven van de voornoemde kaarten vanaf 151km tot en met 200km van het vorige jaar (jaar N) te verhogen met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de respectievelijke kaart van het huidige jaar (jaar N + 1), afgerond op 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding.

Het percentage van de gemiddelde prijsstijging van het tarief van de hogergenoemde kaart wordt op zijn beurt verkregen door de tarieven bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart van het jaar N (beperkt tot 150km) te vergelijken met de tarieven bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart van het jaar N + 1 (percentage met 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding).

#### **"Tussenkomst maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart"**



De tussenkomsten van de werkgever in de prijzen van de maandkaart, 3 maandkaart, jaarkaart zijn gebaseerd op het gemiddelde van 70 %.

**“Prijzen vanaf 151km tot en met 200km voor de weekkaart”**

De tarieven van de weekkaart, bekomen door toepassing van artikel 5, worden vanaf 151km tot en met 200km aangevuld op de volgende manier: De tarieven vanaf 151km tot 200km van het jaar N worden verhoogd met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart van het jaar N + 1, zoals verkregen in toepassing van dit artikel.

**Art. 7** - De bepalingen van deze CAO doen geen afbreuk aan de gunstiger arbeidsvoorwaarden die in de ondernemingen bestaan.

**Art. 8** - De bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten van de werknemers wordt ten minste maandelijks betaald.

**Art. 9** - De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van de werknemers is afhankelijk van de aflevering door de werknemers van, naargelang het geval, één of meerdere van de hierna vermelde attesten:

- a) het speciaal getuigschrift uitgegeven door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen voor de treinkaart voor vervoer per trein;
- b) een officieel document dat de afgelegde afstand vermeldt, voor het regelmatig gebruik van een of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de trein;
- c) een verklaring, ondertekend door de werknemers, waaruit blijkt dat zij regelmatig een ander vervoermiddel gebruiken dan deze vermeld onder a) en b) hierboven over een afstand die minstens 5 km bereikt.

**Art. 10** - In aanvulling op de tussenkomst in de kostprijs van een treinabonnement, zoals bepaald in deze CAO, zal de werkgever vanaf 1 februari 2022, bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van €10 per maand (werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule.

**Art. 11** - Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 februari 2022.

Deze CAO vervangt de CAO van 19 januari 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (registratienummer: 163522/CO/207).

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## 2. TABELLEN VOOR TERUGBETALING

**Bijlage 1: Financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer.**



CAO NAR 19-9 -  
Financiële bijdrage va

**Bijlage 2: Tussenkost van de werkgevers bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer.**



Tussenkost van de  
werkgevers bij gebrui

## 3. TERUGBETALING PARKINGKOSTEN NMBS

CAO gesloten op 21 december 2021 in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de terugbetaling van de parkingkosten NMBS.

### Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

### Art. 2 - Terugbetaling parkingkosten NMBS

In aanvulling op de tussenkost in de kostprijs van een treinabonnement, zoals bepaald in de CAO van 19 januari 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (nr. 163521/CO/116), zal de werkgever vanaf 1 december 2021, bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van €10 per maand (werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule.

### Art. 3 - Duur

Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 december 2021 en eindigt op 31 januari 2022.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK VII : SWT EN AANVULLEND PENSIOEN**

### **1. BEREKENINGSWIJZE**

CAO gesloten op 7 mei 2003 betreffende de berekening van de aanvullende vergoeding te betalen aan de arbeiders door de werkgever in geval van voltijds of halftijds conventioneel brugpensioen (CAO's nr. 17 en nr. 55 van de NAR) - (KB 01/10/2003 - BS 19/11/2003, geregistreerd onder het n° 66592/CO/116).

#### **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1.** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

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

#### **DOEL**

**Art. 2.** - Deze CAO heeft als doel sommige modaliteiten vast te leggen voor de berekening van het netto-referteloon dat dient tot de bepaling van :

a) de aanvullende vergoeding voortvloeiend uit de ondernemings-cao of uit de toetredingsakte van de in artikel 1 van deze CAO beoogde ondernemingen, betreffende het voltijds conventioneel brugpensioen, gesloten overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk besluit van 7 december 1992 (B.S. 11 december 1992) betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen

b) de aanvullende vergoeding voortvloeiend uit de ondernemingscao of uit de toetredingsakte van de in artikel 1 van deze CAO beoogde ondernemingen, betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen, gesloten overeenkomstig de bepalingen van het K.B. van 30 juli 1994 (B.S. 10 augustus 1994) betreffende het halftijds brugpensioen, aangepast door het KB van 3 april 1997 (B.S. 13 mei 1997).

#### **BEREKENING VAN HET NETTO-REFERTELOON**

**Art. 3.** - Voor de berekening van het netto-referteloon tot bepaling van de aanvullende vergoeding voortvloeiend uit de bepalingen van de in artikel 2 van deze CAO vermelde ondernemings-cao's of toetredingsaktes zal, vanaf 1 januari 2004, de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de arbeiders berekend worden op 100% in plaats van 108% van hun bruto-maandloon vastgelegd overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde ondernemings-cao's of toetredingsaktes.

#### **GELDIGHEID EN OPZEGGING**

**Art. 4.** - Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2004.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **2. SWT STELSLS**

**CAO van 21 december 2021 met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep 35 jaar gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.**

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

### **Art. 2 - Invoering stelsel voor bedrijfstoeslag voor werknemers met een zwaar beroep vanaf de leeftijd van 60 jaar met 35 jaar loopbaan**

§1. In toepassing van de CAO nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar mits 35 jaar beroepsloopbaan voor werknemers met een zwaar beroep ingevoerd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2022 tot 31 december 2024:

- 1° ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2024 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° het vereiste beroepsverleden bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst zoals voorzien in artikel 3, §3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

### **Art. 3 - Duur**

§1. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2024.

§2. Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **Paritaire commentaar**

De stelsels van SWT zoals voorzien in deze CAO zullen na 31 december 2024 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.

**CAO van 21 december 2021 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep 33 jaar, lange loopbaan en medisch SWT gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.**

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

### **Art. 2 - Invoering stelsel voor bedrijfstoelage voor**

- werknemers met een zwaar beroep vanaf de leeftijd van 60 jaar met 33 jaar loopbaan.
- werknemers met een lange loopbaan vanaf 60 jaar met 40 jaar loopbaan.
- mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsloopbaan.

§1. In toepassing van de CAO's nr. 150, 151 en 152 van de Nationale Arbeidsraad, worden volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar met minstens 40 jaar beroepsloopbaan;
- Stelsel van werkloosheid vanaf 60 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep. Dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is alleen maar van toepassing op de ondernemingen die hiermee op hun niveau instemmen, hetzij onder de vorm van een CAO hetzij onder de vorm van een toetredingsakte tot deze sectorale CAO;
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar

beroepsloopbaan.

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2022 tot 30 juni 2023:

- 1° ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 60 jaar of ouder (58 jaar medisch SWT) bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° het vereiste beroepsverleden bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst zoals voorzien in artikel 3, §1 (= 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende), §6 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende); § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen ter zake.

**Art. 3 - Toetredingsprocedure voor stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep.**

De toetredingsprocedure voor stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep wordt als volgt vastgesteld:

- A. Indien de toetreding gebeurt via een CAO dient deze CAO te vermelden dat hij gesloten is in uitvoering van deze sectorale CAO; hij wordt voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van deze CAO wordt ter kennisgeving verzonden naar de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze CAO van in kennis brengt;
- B. Indien de toetreding via toetredingsakte gebeurt, is de procedure als volgt:
  - o De toetreding gebeurt door de betekening van een toetredingsakte, waarvan een model in bijlage aan deze CAO wordt toegevoegd.
  - o Deze toetredingsakte dient door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk te worden meegedeeld. Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven.
  - o Deze toetredingsakte dient te vermelden dat zij opgemaakt is in uitvoering van deze sectorale CAO. Zij wordt - na de hierboven vermelde termijn van acht dagen en samen met het register - voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van deze toetredingsakte evenals van het voornoemde register, wordt ter kennisgeving verzonden naar de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze sectorale CAO van in kennis brengt.

## **Art. 4 - Duur**

§1. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt op 30 juni 2023.

§2. Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **Paritaire commentaar**

De stelsels van SWT zoals voorzien in deze CAO zullen na 30 juni 2023 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.

**Bijlage aan de CAO van 21 december 2021 , gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep.**

**Model van toetredingsakte overeenkomstig artikel 3 van deze sectorale CAO.**

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar voor de werknemers met 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende en die ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad, ofwel gewerkt 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, evenals minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

### **I. Identiteit van de onderneming**

1.1. Naam en voornaam of naam van de onderneming .....

1.2. Woonplaats of sociale zetel.....

straat/laan ..... nr. ....

postnummer ..... gemeente .....

1.3. Zetel technische bedrijfseenheid (exploitatiezetel)

straat/laan ..... nr. ....

postnummer ..... gemeente .....

1.4. Telefoon.....

1.5. Identiteit van de ondertekenaar .....

functie .....

1.6. Nr. Paritair Comité .....

1.7. Het ondernemingsnummer (KBO) .....

### **II. Toetredingsverklaring**

Deze toetredingsakte wordt onderschreven in uitvoering van art. 3 van de sectorale CAO met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag met 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, ofwel gewerkt 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, gesloten op 21 december 2021 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en waarvan een kopij bijgevoegd is bij deze toetredingsakte. De ondergetekende werkgever verklaart toe te treden bij voornoemde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 21 december 2021 in de schoot van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en die de periode van 1 januari 2022 tot 30 juni 2023 dekt.

### **III. Verbintenissen**

De ondergetekende werkgever bevestigt dat deze toetredingsakte ter raadpleging aan de werknemers werd voorgelegd overeenkomstig de bepalingen van voornoemde CAO.

### **IV. Procedure**

Een exemplaar van deze toetredingsakte wordt, na de in punt III hierboven vermelde raadpleging, samen met het register vermeld in art. 3 van de bovenvermelde sectorale CAO, voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Een afschrift van deze toetredingsakte wordt, samen met een afschrift van het voornoemd register, ter kennisgeving verzonden naar de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze sectorale CAO van in kennis brengt.

## **4. AANVULLENDE VERGOEDING SWT**

CAO van 21 december met betrekking tot de aanvullende vergoeding bij stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

### **Art. 1 - Voorwerp**

Deze CAO heeft tot doel, de regeling van aanvullende vergoeding in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in te voeren.

### **Art. 2 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 3** - Voor de werknemers bedoeld in onderhavige CAO gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO nr. 17.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de voornoemde CAO nr. 17. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.



#### **Art. 4 - Aanvullende vergoeding**

De aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 toegekend. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in de artikelen 6 en 7 van de voornoemde CAO nr. 17.

Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon van de werknemers.

Voor de berekening van het voornoemd netto referteloon tot bepaling van de hogervermelde aanvullende vergoeding wordt evenwel de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de werknemers berekend op 100% in plaats van 108% van hun begrensd bruto maandloon.

De aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald. Het bedrag wordt, overeenkomstig artikel 8 van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad:

- o gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen;
- o herzien overeenkomstig de herwaarderingscoëfficiënt door de Nationale Arbeidsraad jaarlijks vastgesteld, in functie van de evolutie van de regelingslonen.

#### **Art. 5 - Overstap van tijdskrediet naar SWT**

In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een conventioneel vorm van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, als bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende stelsels collectieve arbeidsovereenkomsten, berekend worden op basis van een voltijds loon. Deze aanvullende vergoeding wordt geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan in de onderneming.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

#### **Art. 6 - Werkhervatting**

De betrokken werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag verbinden zich ertoe hun laatste werkgever onmiddellijk in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

In geval van werkherhvatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de bovengenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17, doorbetaald worden. Indien zij het werk niet hernemen, zullen zij om de drie maand het bewijs voorleggen dat zij van de werkloosheidsuitkeringen blijven genieten.

#### **Art. 7 - Duur**

Deze cao is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum

waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

## **5. VRIJSTELLING AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID BIJ SWT**

**CAO van 21 december 2021 met betrekking tot de vrijstelling aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2022 tot 31 december 2022 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.**

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

### **Art. 2 - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid**

De sector treedt toe tot CAO nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2022 tot 31 december 2022.

### **Art. 3 - Duur**

§1. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2022.

§2. Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **Paritaire commentaar bij deze cao**

De vrijstelling aangepaste beschikbaarheid wordt eveneens geregeld via een CAO gesloten op 21 december 2021 voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024. De vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid zal na 31 december 2024 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.

**CAO van 21 december 2021 met betrekking tot de vrijstelling aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid**

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

## **Art. 2 - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid**

De sector treedt toe tot CAO nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024.

## **Art. 3 - Duur**

§1. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2024.

§2. Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **Paritaire commentaar bij deze cao**

De vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid zal na 31 december 2024 door de sector automatisch verlengd worden van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.

## **3. HET AANVULLEND PENSIOEN**

1. Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010. Oprichting van het fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid en de vaststelling van de statuten (KB 21/02/2011 BS 22/03/2011). Geregistreerd onder het n° 101253/CO/116)

**Art. 1** - In toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, sluit het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid een collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid waarvan de statuten worden vastgesteld en als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst overgenomen.

**Art. 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

**Art. 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 5 augustus 2010 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, die een kopie van de opzegging aan ieder van de ondertekende partijen overmaakt.

## **BIJLAGE - STATUTEN**

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot oprichting van het fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid en de vaststelling van de statuten.

### **HOOFDSTUK I – BENAMING EN ZETEL**

**Art. 1** - Er wordt met ingang van 5 augustus 2010 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming “Fonds voor Bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid”, hierna “het fonds” genaamd.

**Art. 2** - De maatschappelijke zetel van het fonds is gevestigd te 1030 Schaarbeek, Auguste Reyerslaan 80, tweede verdieping. De zetel kan, bij beslissing van het beheerscomité, naar een andere plaats in België worden overgebracht.

### **HOOFDSTUK II - DOEL**

**Art. 3** - Het fonds heeft als doel:

- op te treden als inrichter van het sectoraal pensioenstelsel zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid;
- het ontvangen, beheren en toewijzen van de door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnde bijdragen zoals beschreven in hoofdstuk V – Financiering; en,
- het toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van het sectoraal pensioenstelsel van de scheikundige nijverheid.

**Art. 4** - Het fonds kan alle daden stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks, geheel of gedeeltelijk, verband houden met zijn doel, de ontwikkeling ervan bevorderen of de totstandkoming ervan vergemakkelijken.

Het fonds kan ervoor opteren om één of meerdere aspecten van zijn taken aan derden uit te besteden.

### **HOOFDSTUK III – DUUR**

**Art. 5** - Het fonds is opgericht voor onbepaalde duur.

### **HOOFDSTUK IV – VOORDELEN**

**Art. 6** - De door het fonds verleende voordelen betreffen het toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van het sectoraal pensioenstelsel van de scheikundige nijverheid zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid.

### **HOOFDSTUK V – FINANCIERING**

**Art. 7** - Het bedrag van de bijdragen, welke werkgevers deze bijdragen moeten betalen en voor welke arbeiders ze van toepassing zijn, wordt vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Voor wat betreft de bijdragen, welke werkgevers deze bijdragen moeten betalen en voor welke arbeiders ze van toepassing zijn vanaf 1 januari 2011, gaat het om de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid.

**Art. 8** - De inning en invordering van de bijdragen worden verzekerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

## **HOOFDSTUK VI – BEHEER**

**Art. 9** - Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Het beheerscomité bestaat uit tien effectieve leden en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden, die allen lid moeten zijn van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De ene helft van de leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, op voordracht van de beroepsorganisatie die de werkgevers vertegenwoordigt. De andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de werknemersorganisaties, die de arbeiders vertegenwoordigen.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige effectieve leden van de organisatie die hen voorgedragen heeft met dezelfde bevoegdheden.

Het beheerscomité kiest een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, en dit telkens voor een termijn van twee jaar. Het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap worden beurtelings toevertrouwd aan een lid van de werkgeversafvaardiging en een lid van de werknemersafvaardiging.

Het beheerscomité duidt eveneens de persoon of de personen aan die belast zijn met het secretariaat.

**Art. 10** - De leden van het beheerscomité worden benoemd voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Hun mandaat is hernieuwbaar, onder dezelfde voorwaarden als waaronder zij worden aangeduid.

De hoedanigheid van beheerder vervalt door overlijden of ontslag. Elke beheerder die ophoudt lid te zijn van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt van rechtswege als ontslagnemend beschouwd. Het ontslag kan gegeven worden door de organisatie die de beheerder voorgedragen heeft.

Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

Het mandaat wordt niet bezoldigd.

**Art. 11** - Het beheerscomité vergadert op bijeenroeping van de voorzitter. De voorzitter is gehouden het beheerscomité minstens één keer per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer minstens de helft van de beheerders erom verzoekt. De oproepingen vermelden de agenda.

**Art. 12** - Het beheerscomité kan slechts beslissen in aanwezigheid van minstens drie beheerders behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens drie beheerders behorende tot de werkgeversafvaardiging.

**Art. 13** - Alle beslissingen van het beheerscomité dienen eenparig te worden goedgekeurd door alle beheerders die aan de vergadering deelnemen.

**Art. 14** - Het beheerscomité heeft tot opdracht het fonds te beheren en alle maatregelen te treffen welke nodig blijken voor zijn goede werking. Het beheerscomité bezit de meest uitgebreide machten voor het beheren en het besturen van het fonds.

Voor het optreden in rechte en voor al de handelingen, andere dan die waarvoor het beheerscomité bijzondere opdrachten heeft gegeven, wordt het fonds geldig vertegenwoordigd door zijn Voorzitter en Ondervoorzitter samen.

**Art. 15** - De beheerders zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan uit hoofde van hun beheer ten opzichte van de verbintenissen aangegaan door het fonds.

**Art. 16** - Het beheerscomité kan zijn eigen interne werking verder regelen in een huishoudelijk reglement.

## **HOOFDSTUK VII – REKENINGEN**

**Art. 17** - Het boekjaar neemt een aanvang op 1 januari van elk jaar en sluit op 31 december van hetzelfde jaar.

**Art. 18** - Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans moeten op boekhoudkundig gebied voldoende gespecificeerd worden.

**Art. 19** - Het beheerscomité, alsmede de bij toepassing van artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid aangewezen revisor, brengen jaarlijks ieder een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

**Art. 20** - De jaarrekening, samen met voornoemde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk in de loop van het tweede kwartaal van het volgende jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid worden voorgelegd.

## **HOOFDSTUK VIII – ONTBINDING EN VEREFFENING**

**Art. 21** - Het fonds kan worden ontbonden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wijst de vereffenaars aan, bepaalt hun

machten en bezoldigingen en wijst de bestemming van het vermogen aan.

## **2. CAO van 21 maart 2018 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid**

### **Art. 1 - Definities**

Voor de toepassing van deze cao wordt verstaan onder:

- 1) Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel: het pensioenstelsel dat door de CAO van 5 augustus 2010 werd ingevoerd en het voorwerp uitmaakt van deze CAO.
- 2) Arbeiders: de arbeiders en arbeidsters van de Werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 116 voor de scheikundige nijverheid, hierna "de werknemer(s)" genoemd. Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.
- 3) CAO: collectieve arbeidsovereenkomst.
- 4) CAO van 5 augustus 2010: de CAO van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid (registratienummer 101254/CO/116), gewijzigd door de CAO van 10 november 2011 (registratienummer 107053/CO/116), door de CAO van 18 april 2012 (registratienummer 109442/CO/116) en door de CAO van 17 februari 2016 (registratienummer 132744/CO/116).
- 5) CAO van 16 maart 2016: de CAO van 16 maart 2016 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid (registratienummer 133528/CO/116).
- 6) FBZ: het Fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid, met zetel te 1030 Brussel, Auguste Reyerslaan 80, 2de verdieping.
- 7) KSZ: de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.
- 8) Onderneming: juridische entiteit.
- 9) Ondernemingspensioenstelsel: het aanvullend pensioenstelsel dat op ondernemingsniveau binnen de Werkgever van toepassing is.
- 10) PC: het Paritair Comité nr. 116 voor de scheikundige nijverheid.
- 11) Reglement 2018: het Reglement van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel voor de scheikundige nijverheid dat als bijlage bij deze CAO is gevoegd en er integraal deel van uit maakt (Bijlage 1).
- 12) RSZ: Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid.
- 13) WAP: de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.
- 14) Werkgever: werkgever die ressorteert onder het PC. De notie Werkgever verwijst naar de juridische entiteit en niet naar de technische bedrijfseenheid.

### **Art. 2 - Toepassingsgebied**

2.1. Deze CAO is van toepassing op de Werkgevers en de Arbeiders met uitzondering van de Werkgevers en de Arbeiders waarvan sprake in de artikelen 2.2. en 2.3. hieronder.

2.2. Deze cao is (behoudens voor wat betreft artikel 4) niet van toepassing op de Werkgevers die op 31 december 2017 niet onder het toepassingsgebied vielen van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel als gedefinieerd in de cao van 16 maart 2016.

2.3. Deze cao is (behoudens voor wat betreft de artikelen 3 en 4) ook niet van toepassing op Werkgevers:

- die na 1 januari 2018 worden opgericht als (gezamenlijke) dochtervennootschap of ontstaan ten gevolge van herstructurerings, fusies, splitsingen of overnames, en waarbij een onderdeel of een zusteronderneming reeds voor dit evenement niet onder het toepassingsgebied van de cao viel (voor de toepassing van dit artikel worden de termen "herstructurerings, fusies, splitsingen of overnames" ruim geïnterpreteerd); en,
- die op de in artikel 3 van deze cao voorziene wijze aantonen dat alle werknemers die geïmagineerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, onderworpen zijn aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel (de zogenaamde "voorwaarde van gelijkwaardigheid").

De voorwaarde van gelijkwaardigheid wordt als volgt getoetst:

- De gelijkwaardigheid wordt getoetst per onderneming.
- De gelijkwaardigheid wordt getoetst op het niveau van het pensioenreglement.
- De gelijkwaardigheid wordt getoetst voor een voltijds tewerkgestelde aangeslotene.

Voor Ondernemingspensioenstelsels waarbij de werkgeversbijdragen of de opgebouwde pensioen(kapitalen) uitgedrukt worden in functie van het salaris van de betrokken werknemer moet het pensioenkapitaal opgebouwd door werkgeverstoelagen op 65 jaar voor een voltijdse werknemer die op 25 jaar in dienst treedt minimaal gelijk zijn aan 977,51 maal het uurloon.

Voor Ondernemingspensioenstelsels waarbij de werkgeverstoelagen of de opgebouwde pensioen(kapitalen) gelijk zijn aan forfaitaire bedragen moet het pensioenkapitaal opgebouwd door werkgeverstoelagen op 65 jaar voor een voltijdse werknemer die op 25 jaar in dienst treedt, minimaal gelijk zijn aan 13.302,80 EUR.

Bij de berekening van het pensioenkapitaal dat opgebouwd wordt door werkgeverstoelagen in het Ondernemingspensioenstelsel van de Werkgever gaat men verder uit van de methodologie en hypothesen zoals vermeld in de technische nota "Hoe de gelijkwaardigheid van een ondernemingspensioenstelsel met het aanvullend sectoraal pensioen chemie toetsen?" die als bijlage bij deze cao wordt gevoegd (Bijlage 3).

De voorwaarde van gelijkwaardigheid wordt uitsluitend getoetst aan de hand van de gedefinieerde criteria, met uitsluiting van alle andere mogelijke toetsingsgronden (zoals bijvoorbeeld verschillen wat betreft minimale aansluitingsleeftijd, minimale duur voor het verkrijgen van verworven rechten, ...).

2.4. Deze CAO is eveneens van toepassing op Werkgevers die initieel buiten het toepassingsgebied van deze CAO vielen op basis van artikel 2.2. of 2.3., maar waarvan tijdens de duurtijd van deze CAO overeenkomstig artikel 4 is komen vast te staan dat binnen die Werkgevers niet langer alle werknemers die geïmagineerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel,



onderworpen zijn aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

### **Art. 3 - Verklaring en Attest**

a. De Werkgever waarvan sprake in artikel 2.3. die buiten het toepassingsgebied van deze CAO wenst te blijven en die aldus vrijgesteld wenst te worden van deelname aan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, stuurt binnen de 12 maanden volgende op het evenement een verklaring en attest volgens bijgevoegd model (Bijlage 2) per aangetekend schrijven (de datum van de poststempel geldt als bewijs) naar het FBZ per adres: Auguste Reyerslaan 80, 28 verdieping te 1030 Brussel of per email ([info@fbzchemie.be](mailto:info@fbzchemie.be)).

3.2 Deze verklaring en dit attest moeten correct en volledig ingevuld, gedagtekend en ondertekend zijn door respectievelijk de Werkgever en de aangeduide actuaire van de pensioeninstelling van de Werkgever.

Bij gebrek aan tijdig overmaken van deze verklaring en dit attest volgens de modaliteiten hierboven, wordt de Werkgever verondersteld definitief gekozen te hebben om deel te nemen aan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

De Werkgever zal op eenvoudig verzoek van het FBZ alle gegevens overmaken die het FBZ moet toelaten de juistheid van de geattesteerde gegevens te controleren.

### **Art. 4 - Opvolging van gelijkwaardigheid**

#### **4.1**

Werkgevers die buiten het toepassingsgebied van deze CAO vallen op basis van artikel 2.2. of 2.3., hebben de verplichting om ervoor te zorgen dat alle werknemers die geïdentificeerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, voor de gehele duurtijd van deze CAO onderworpen blijven aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

#### **4.2**

Werkgevers zoals bedoeld in artikel 4.1. die tijdens de duurtijd van deze CAO of de CAO van 5 augustus 2010 of de CAO van 16 maart 2016, een Ondernemingspensioenstelsel stopzetten of wijzigen waardoor niet langer voldaan is aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid, zijn verplicht het FBZ daarvan uiterlijk 3 maanden vooraf in kennis te stellen per aangetekend schrijven (de datum van de poststempel geldt als bewijs) naar het FBZ per-adres: Auguste Reyerslaan 80, 2e verdieping te 1030 Brussel.

Deze Werkgevers worden aangesloten bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel vanaf het ogenblik dat niet meer is voldaan aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid.

Werkgevers die de meldingsplicht zoals omschreven in het eerste lid niet naleven waardoor zij niet tijdig konden aangesloten worden bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, zullen met retroactief effect aangesloten worden bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel vanaf de datum waarop niet langer voldaan was aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid. Voor het verleden zullen deze Werkgevers een éénmalige koopsom betalen die het volgende compenseert:

- de niet betaalde werkgeversbijdragen;

- het globale rendement dat zou toegekend geweest zijn op de individuele rekeningen vermeerderd met 2% per jaar;
- het niet-belastbaar karakter van de winstdeelnames die zouden toegekend geweest zijn.

In ieder geval zal de éénmalige koopsom ten minste gelijk zijn aan deze die voortvloeit uit de toepassing van het jaarlijks WAP-rendement vermeerderd met 2% per jaar berekend vanaf het ogenblik dat de premies betaald hadden moeten worden.

#### 4.3

Het FBZ kan, bij vermoeden van misbruik, tijdens de duurtijd van deze CAO op eigen initiatief controles uitvoeren bij de Werkgevers zoals bedoeld in artikel 4.1. teneinde na te gaan of zij nog aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid voldoen. Indien het FBZ vaststelt dat een Werkgever niet langer aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid voldoet, kan de Werkgever verplicht aangesloten worden bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel met retroactief effect vanaf de datum waarop niet langer voldaan was aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid (zie artikel 4.2. voor de gevolgen i.v.m. het verleden).

### **Art. 5 - Doel**

#### 5.1

Deze cao wordt gesloten in uitvoering van artikel 6 en 7 van de binnen het PC op 17 juni 2015 gesloten cao betreffende het Nationaal Akkoord 2015-2016 (met registratienummer 128208/CO/116). De Partijen erkennen dat deze cao een correcte en volledige uitvoering van artikel 6 en 7 van de cao van 17 juni 2015 inhoudt.

#### 5.2

De aanspraken op het aanvullend pensioen worden bepaald overeenkomstig het Reglement 2018.

### **Art. 6 - Opting out is niet voorzien**

Het PC maakt geen gebruik van de mogelijkheid, voorzien in artikel 9 van de WAP, om Werkgevers toe te laten om de uitvoering van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel zelf te organiseren via een Ondernemingspensioenstelsel.

### **Art. 7 - De inrichter**

Als inrichter van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel blijft aangeduid en gemachtigd het FBZ.

### **Art. 8 - Groepsverzekering en de Pensioeninstelling**

Het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel wordt uitgevoerd via een groepsverzekering die door de inrichter werd onderschreven.

### **Art. 9 - De pensioentoeelage**

De pensioentoeelage wordt gedefinieerd in het Reglement 2018.

## **Art. 10 - Inning van de bijdragen van de werkgever voor de financiering van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel**

10.1. De inning van de bijdragen van de werkgever voor de financiering van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel gebeurt door de RSZ en zal door de RSZ overgemaakt worden aan de inrichter.

10.2. De bijdrage bedraagt 0,85% van het aan de RSZ onderworpen loon, met een minimum van 57,41 EUR per trimester.

De RSZ zal eveneens de sociale zekerheidsbijdrage (8,86%) over deze bijdragen innen.

10.3. De inrichter zal de aldus geïnde bijdragen, desgevallend verminderd met de door de inrichter verschuldigde beheers- of andere kosten, onverwijld doorstorten aan de pensioeninstelling.

10.4. Indien de in het collectieve financieringsfonds aanwezige gelden niet volstaan om het verschil te financieren tussen, enerzijds, de door de RSZ doorgestorte sommen en, anderzijds, de kost van de pensioenrechten die op de individuele pensioenrekening moeten gebracht worden in functie van de loon- en tewerkstellingsgegevens, zal het netto bedrag dat op de individuele pensioenrekeningen gestort en gekapitaliseerd wordt, verlaagd worden teneinde voldoende fondsen te creëren in het financieringsfonds.

## **Art. 11 - Externe omstandigheden**

Indien wetgeving, rechtspraak of andere externe omstandigheden ertoe leiden dat de globale kost die samenhangt met de uitvoering van deze cao wijzigt, engageren de ondertekenaars zich om een cao te sluiten die het pensioenreglement op dusdanige wijze aanpast dat het globale budget gelijkwaardig blijft.

## **Art. 12 - Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten van deze cao**

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2018 en vervangt vanaf 1 januari 2018 integraal de cao van 16 maart 2016. Deze cao wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van zes maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **Bijlagen die integraal deel uitmaken van deze CAO:**

1. Reglement 2016 van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel voor de scheikundige nijverheid;
2. Model van Verklaring en Attest van buiten toepassing, zoals bedoeld in artikel 3.1. en 3.2. van deze CAO;

3. Technische nota “Hoe de gelijkwaardigheid van een ondernemingspensioenstelsel met het aanvullend sectoraal pensioen chemie toetsen?”



CAO van 21 maart  
2018 betreffende het

## **HOOFDSTUK IX: MEDISCH TOEZICHT**

CAO van 15 februari 2022 met betrekking tot het gezondheidstoezicht na tewerkstelling, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2 - §1.** 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 fysische, 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.

§2. 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.

§3. De werknemer wordt van deze mogelijkheid op de hoogte gebracht tijdens het exitgesprek bij het einde van de loopbaan (zie art. 3).

§4. Dit onderzoek zal hetzelfde zijn als het periodiek onderzoek tijdens de loopbaan. Indien blijkt dat het feitelijk onmogelijk is om een identiek onderzoek uit te voeren, behoudt de ex-werknemer in ieder geval het recht op een voortgezet toezicht dat een gezondheidsbeoordeling mogelijk maakt, gezien de eerdere ‘risicofuncties in verband met activiteiten met fysische, chemische of biologische agentia.

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

§6. 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.

**Art. 3** - Een gesprek met de arbeidsgeneesheer wordt aangeboden bij vertrek uit de onderneming waarbij op vraag van de werknemer de huisarts betrokken kan worden om de actieve overdracht van het medisch dossier te bevorderen en waarbij uitleg wordt gegeven over het hierboven vermelde gezondheidstoezicht na de tewerkstelling.

**Art. 4** - Bij overstap van een functie waarop verplicht periodiek gezondheidstoezicht waarvan hierboven sprake van toepassing is naar een functie waarop dit toezicht niet van toepassing is en mits akkoord van de betrokken werknemer wordt het gezondheidstoezicht verder toegepast en dit gedurende maximum 5 jaar.

### **Art. 5 - Bepalingen**

Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever, die gedurende minstens 5 jaar onderworpen waren aan een verplicht periodiek gezondheidstoezicht en die vanaf 1 januari 2022 de onderneming verlaten of overstappen naar een functie zonder verplicht periodiek medisch toezicht.

### **Art. 6 - Duur**

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2022. Ze is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK X: SYNDICALE AFVAARDIGING (SA)**

### **1. STATUUT VAN DE SA**

CAO van 12/02/2008: Coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden (KB 27/10/2008 - BS 04/03/2009, geregistreerd onder het n° 87319/ CO/116).

#### **I. TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van de werklieden in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Zij verbindt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in voormeld paritair comité.

Met “werklieden” worden eveneens de werksters bedoeld.

#### **II. ALGEMENE BEGINSELEN**

**Art. 2.** - De ondertekenende organisaties bevestigen de hierna volgende beginselen:

- de werklieden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren;
- de werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werklieden en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

**Art. 3.** - De Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences vzw verbindt zich ertoe aan haar aangeslotenen aan te bevelen op de werklieden geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten werklieden geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werklieden toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun aangeslotenen aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

**Art. 4.** - De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- erover te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

**Art. 5.** - De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe:

- zich onderling akkoord te stellen op het vlak van de ondernemingen, voor de aanwijzing of verkiezing van een syndicale afvaardiging in de ondernemingen, rekening houdend met het aantal leden waaruit zij moet zijn samengesteld en dat aan elke representatieve organisatie toekomt op basis van haar representativiteit.
- ervoor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden worden gekozen voor het gezag waarover zij bij het uitvoeren van hun opdrachten moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

**Art. 6.** - De werkgevers erkennen dat de werklieden van de onderneming bij hen zijn vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging waarvan de leden worden aangewezen of verkozen onder de werklieden, aangesloten bij één van de ondertekenende werknemersorganisaties.

Onder “onderneming” wordt verstaan de technische bedrijfseenheid.

### **III. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN**

**Art. 7.** -

a) Een syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel wordt ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meer werknemersorganisaties, ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in onderling overleg overeenkomstig artikel 5, het ondernemingshoofd daarom verzoeken;

b) De syndicale afvaardiging is samengesteld uit gewone afgevaardigden.

Bij de samenstelling van de syndicale afvaardiging wordt rekening gehouden met de verschillende groepen van het werkliedenpersoneel.

Plaatsvervangende syndicale afgevaardigden worden aangewezen of verkozen zonder dat hun aantal dat van de gewone afgevaardigden mag overtreffen. De plaatsvervangende syndicale afgevaardigden mogen slechts de gewone afgevaardigden vervangen bij afwezigheid.

De syndicale afvaardiging omvat maximum volgend aantal gewone leden:

2	indien de onderneming 30 tot 50 werklieden tewerkstelt;
3	indien de onderneming 51 tot 99 werklieden tewerkstelt;
4	indien de onderneming 100 tot 249 werklieden tewerkstelt;
5	indien de onderneming 250 tot 499 werklieden tewerkstelt;
6	indien de onderneming 500 tot 749 werklieden tewerkstelt;
7	indien de onderneming 750 tot 999 werklieden tewerkstelt;
8	indien de onderneming 1.000 tot 1.499 werklieden tewerkstelt;
9	indien de onderneming 1.500 tot 1.999 werklieden tewerkstelt;
10	indien de onderneming 2.000 tot 2.499 werklieden tewerkstelt;
11	indien de onderneming 2.500 tot 3.499 werklieden tewerkstelt;
12	indien de onderneming 3.500 tot 4.499 werklieden tewerkstelt;
13	indien de onderneming 4.500 tot 5.499 werklieden tewerkstelt;
14	indien de onderneming 5.500 tot 6.499 werklieden tewerkstelt;

15 indien de onderneming 6.500 en meer werklieden tewerkstelt.

c) In de ondernemingen welke minstens 30 jonge werklieden van minder dan 19 jaar tewerkstellen, kan de syndicale afvaardiging één bijkomende afgevaardigde van minstens 19 en maximum 25 jaar omvatten, voor de problemen welke deze categorie werklieden aanbelangen.

d) In de ondernemingen waar de syndicale afvaardiging uit 15 gewone leden bestaat, is de afgevaardigde van de jonge werklieden in dit aantal begrepen.

**Art. 8.** - Wanneer, overeenkomstig artikel 7, aan de voorwaarden tot instelling van een syndicale afvaardiging wordt voldaan, kan de werkgever zich, op grond van ernstige redenen, verzetten tegen de aanwijzing of de kandidaatstelling van een afgevaardigde. In dit geval doet de werkgever aan de betrokken werknemersorganisatie de redenen van zijn verzet kennen, binnen een termijn van 8 werkdagen na ontvangst van de vraag.

Bij ontstentenis van overeenstemming tussen de partijen wordt het geschil onmiddellijk voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

In geval van niet bevinding legt de meest gereede partij het geschil voor aan de arbeidsrechtbank van de uitbatingsplaats van de onderneming.

**Art. 9.** - De ondertekenende werknemersorganisaties stellen zich op het vlak van de onderneming akkoord over de aanwijzing of de verkiezing van de syndicale afvaardiging.

In geval van aanwijzing stellen ze zich onderling akkoord over de verdeling van de mandaten.

In geval van verkiezing stellen zij zich onderling akkoord over de voorwaarden van kiesrecht, de modaliteiten van stemming en de regelen welke moeten gevolgd voor de toewijzing van de mandaten.

#### **IV. STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

**Art. 10.** -

a) Bij hun aanwijzing of verkiezing moeten de syndicale afgevaardigden aan volgende voorwaarden voldoen :

1. in regel zijn met vigerende wetgeving inzake de tewerkstelling ;
2. ten minste 21 jaar zijn op de tijdstip van de verkiezing of de aanwijzing, behoudens voor de afgevaardigde van de jonge werklieden, die minstens 19 jaar moet zijn en niet ouder dan 25 jaar mag zijn ;
3. ten minste sedert 1 jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld;
4. aangesloten zijn bij de werknemersorganisatie welke de kandidatuur voordraagt ;

niet in opzeggingstermijn vertoeven.

b) De syndicale afgevaardigden genieten van de normale voordelen en de bevorderingen van de categorie werklieden waartoe zij behoren.



## **V. DUUR VAN HET MANDAAT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

**Art. 11.** - De leden van de syndicale afvaardiging worden aangewezen of verkozen voor de periode tussen twee sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten.

De mandaten worden stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode.

Het eerste mandaat loopt ten minste tot de volgende sociale verkiezingen.

De vervanging van een vrijgekomen gewoon mandaat, bij ontstentenis van een plaatsvervanger, gebeurt door de betrokken werknemersorganisatie volgens de procedure voorzien in artikel 8 en dit ter beëindiging van het mandaat.

**Art. 12.** - Het mandaat van syndicaal afgevaardigde eindigt :

1. bij het verstrijken ervan;
2. door ontslag als syndicaal afgevaardigde;
3. ingeval van ontheffing door de werknemersorganisatie welke hem heeft
4. aangewezen of doen verkiezen;
5. wegens vertrek uit dienst in de technische bedrijfseenheid; wegens het overgaan van de categorie "werklieden" naar de categorie "bedienden". Worden als bedienden beschouwd, diegenen waarvan de effectieve functies door de wet en/of de rechtspraak zijn erkend als van overwegend intellectuele aard;
6. van zodra het mandaat van de afgevaardigde van de jonge werklieden verstrijkt;
7. bij het bereiken van de normale pensioengerechtigde leeftijd;
8. wegens handelingen, onverenigbaar met het uitoefenen van het mandaat;

## **VI. BESCHERMING VAN DE GEWONE EN PLAATSVERVANGENDE AFGEVAARDIGDEN**

**Art. 13.** -

1. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt vooraf door alle middelen de syndicale afvaardiging evenals de werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze kennisgeving wordt aan de betrokken werknemersorganisatie bevestigd bij middel van een aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.

2. De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

3. Het uitblijven van dit aangetekend schrijven binnen de vastgestelde termijn moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

4. Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid of aan de bemiddeling van de voorzitter van dit paritair comité voor te leggen.

De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

5. Indien het verzoeningsbureau tot geen unaniem aanvaardbare beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om tussenbeide te komen, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

6. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden worden de syndicale afvaardiging en de betrokken werknemersorganisatie daarvan vooraf op de hoogte gesteld, voor zover de wettelijke termijnen kunnen worden geëerbiedigd.

7. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen :

- wanneer hij een syndicale afgevaardigde ontslaat zonder de hierboven uiteengezette procedure na te leven;
- wanneer op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen tot ontslag, rekening houdend met de bepaling van punt 1, lid 1, van dit artikel, door het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank niet wordt erkend en voor zover de werkgever de syndicale afgevaardigde heeft ontslagen;
- wanneer de werkgever een afgevaardigde wegens dringende reden heeft ontslagen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever, erkend door de arbeidsrechtbank, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding, inbegrepen de opzeggingsvergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is gelijk aan de bruto-bezoldiging van twee jaar.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en ten gevolge van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

## **VII. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**

**Art. 14.** - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de onderneming zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden welke op andere vlakken zijn gesloten;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve

- arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomst;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald bij artikelen 2 tot en met 5.

**Art. 15. -**

- a) Elke individuele of collectieve klacht wordt ingediend volgens de gewone hiërarchische weg bij het ondernemingshoofd of bij zijn vertegenwoordiger, door de betrokken werkmán of werklíeden, eventueel vergezeld door een lid van de syndicale afvaardiging.
- b) De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.
- c) De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger naar aanleiding van iedere betwisting betreffende :
1. de niet-naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
  2. de toepassing van de sociale wetgeving, van de Arbeidsreglementen van de onderneming, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
  3. de toepassing op de werklíeden van de onderneming van de lonen en de regelen van de beroepsclassificatie binnen het kader van de van kracht zijnde wettelijke of conventionele bepalingen.

**Art. 16. -** Ten einde de in artikel 15 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij moet inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

## **VIII. UITOEFENING VAN HET MANDAAT VAN SYNDICAAL AFGEVAARDIGDE**

**Art. 17. -**

- a) De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten voor de collectieve of individuele uitvoering van hun syndicale opdrachten en activiteiten, voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) De syndicale afgevaardigden kunnen, naar gelang van de omstandigheden en met het akkoord van de werkgever, een voorbereidende vergadering houden voor de belangrijke problemen welke met de werkgever moeten worden behandeld. De hiertoe nodige tijd wordt per geval met de werkgever overeengekomen. Indien de werkgever hiermee niet kan instemmen, moet hij zijn beslissing motiveren.

- c) Ten einde de syndicale afvaardiging in de gelegenheid te stellen haar opdracht passend te vervullen, beschikt zij, naar gelang van de omstandigheden, over een lokaal.
- d) De syndicale afgevaardigden die voor de uitoefening van hun opdracht hun arbeidsplaats moeten verlaten zijn verplicht hun rechtstreekse chef hiervan te verwittigen.

#### Externe syndicale opdrachten :

- e) In de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat wordt een pool samengesteld, op basis van 1,5 dag per jaar, per gewone en per plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde, met het oog op externe syndicale opdrachten.

Van deze dagen, samengesteld in pool, worden maximum twee dagen per jaar per effectief mandaat bezoldigd; deze dagen kunnen door de gewone en/of plaatsvervangende syndicale afgevaardigden benut worden, indien de noodzakelijkheid van de dienst het toelaat.

Het verzoek tot opname van deze dagen wordt ingediend door een vakorganisatie die deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en wordt gemotiveerd.

De werkgever dient een eventuele weigering te motiveren.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan bestaande gunstiger gebruiken op het vlak van de ondernemingen of de sub-sectoren.

### **IX. VERGOEDING VAN DE OPDRACHTEN VAN DE SA**

#### **Art. 18. -**

a) Opdrachten van de syndicale afgevaardigde binnen de onderneming zelf:

1. Wanneer de syndicale afgevaardigde zijn opdracht vervult tijdens zijn normale dagtaak, wordt de hieraan bestede tijd vergoed als normale arbeidsprestaties, dit wil zeggen dat hij het loon ontvangt dat hij normaal zou hebben ontvangen indien hij had gewerkt;
2. Wanneer er vergaderingen met de directie plaatsvinden buiten de normale dagtaak, wordt de syndicale afgevaardigde hiervoor vergoed volgens zijn basisloon, met uitsluiting van iedere toeslag.

De normale verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigde (van verblijf- tot vergaderingsplaats) voor het bijwonen van vergaderingen bijeengeroepen door de werkgever buiten het normale uurrooster, worden door de werkgever terugbetaald op basis van de regeling inzake verplaatsingskosten welke gewoonlijk in de onderneming wordt toegepast.

b) Opdrachten van de syndicale afgevaardigde in het paritair comité of de verzoeningsorganen:

- 1.** Wanneer het uurrooster van de syndicale afgevaardigde gewijzigd wordt omwille van zijn deelname aan officiële vergaderingen van het paritair comité of van zijn verzoeningsorganen, zal hij het loon (met inbegrip van de eventuele ploegenpremies) ontvangen dat hij normaal zou hebben ontvangen indien hij had gewerkt;

2. Voor de vergadertijd die buiten de normale dagelijkse arbeidsduur van de syndicale afgevaardigde valt, zal deze laatste vergoed worden volgens zijn basisuurloon, met uitsluiting van iedere toeslag.

## **X. INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET WERKLIEDENPERSONEEL**

### **Art. 19. -**

- a) De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor de werklieden zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn. Zonder te raken aan de voormelde principes worden de uitvoeringsmodaliteiten op het vlak van de ondernemingen bepaald.
- b) Voorlichtingsvergaderingen welke door de syndicale afvaardiging worden belegd voor alle, of een deel van de personeelsleden mogen worden gehouden tijdens de rusttijden. In uitzonderlijke gevallen, wanneer een welomschreven en dringende mededeling aan het personeel moet worden gedaan, kan de vergadering nochtans met voorafgaande instemming van de werkgever gedurende een voor ieder geval vooraf te bepalen tijd worden voortgezet tijdens de werkuren.
- c) Ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de onderneming of op het regionaal vlak voor zover de onderneming is gebonden door een regionale collectieve arbeidsovereenkomst voor de scheikundige nijverheid, kunnen, mits voorafgaande instemming van de werkgever, door de syndicale afvaardiging, eventueel in aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers, voorlichtingsvergaderingen voor de werklieden worden belegd.  
Bij weigering moet de werkgever zijn beslissing motiveren.

## **XI. ROL VAN DE SA BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD**

**Art. 20. -** Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend, in de artikelen 4 tot en met 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad van 25 november 1972), betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

## **XII. PROCEDURE IN GEVAL VAN GESCHIL TUSSEN DE WERKGEVER EN DE SA**

**Art. 21. -** Indien in het vlak van de onderneming een meningsverschil ontstaat of dreigt te ontstaan tussen de werkgever en de werklieden, moeten hetzij de werkgever, hetzij de werklieden een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun respectieve organisaties om op dit niveau de zaak verder te onderzoeken.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt, doet de meest gereede partij een beroep op de verzoeningsinstantie van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 21bis.** - In geval van een in notulen bevestigde mislukking van de verzoeningsprocedure, voorzien in artikel 21, tweede lid, moet, aan de werkgever in geval van staking, aan de werklieden en aan de syndicale afvaardiging in geval van "lock-out", een aanzegging van staking of "lock-out" worden betekend. De aanzeggingstermijn bedraagt zeven kalenderdagen en gaat in op de dag van de betekening bij een ter post aangetekende brief, waarbij de poststempel als bewijs geldt of op de dag waarop de aanzegging van hand tot hand tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd.

De aanzeggingstermijn, voorzien in het eerste lid, kan worden verlengd, mits de betrokken partijen akkoord gaan. Op straf van nietigheid moet dit akkoord de duur van de verlenging vermelden.

**Art. 21ter.** - De betrokken partijen verbinden zich ertoe niet over te gaan tot een staking- of "lock-out"-actie voor het verstrijken van de in artikel 21bis vastgestelde aanzeggingstermijn. De ondertekenende organisaties stellen alles in het werk om de verzoeningsprocedure, zoals bepaald in de artikelen 21, 21bis, en 21ter, na te leven.

### **XIII. GELDIGHEID**

**Art. 22.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten op 3 maart 1999 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (koninklijk besluit van 26 april 2000, Belgisch Staatsblad van 21 februari 2000). Zij treedt in werking op 12 februari 2008.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

De partij welke het initiatief neemt tot de opzegging, verbindt zich ertoe de redenen van haar beslissing bekend te maken en onmiddellijk voorstellen tot wijziging van het statuut in te dienen. De ondertekenaars verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen een maand na de ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid te bespreken.

## **2. BIJLAGE**

CAO van 12 februari 2008 houdende paritaire aanbevelingen in verband met de toepassing van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden vastgesteld bij de CAO houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 12 februari 2008 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (geregistreerd onder het n° 87320/CO/116).

**Art. 1.** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Onder "werklieden" wordt verstaan de werklieden en de werksters.

**Art. 2.** - Aan de CAO van 12 februari 2008, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige

nijverheid, houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen worden paritaire aanbevelingen gehecht welke voorkomen in het bijvoegsel aan deze CAO.

**Art. 3.** - Deze CAO treedt in werking op 12 februari 2008. Haar geldigheid is dezelfde als deze welke wordt bepaald bij artikel 22 van de in artikel 2 hierboven vermelde CAO van 12 februari 2008.

1. Voorafgaandelijke opmerking betreffende de verdeling van de mandaten in het bedrijf, als vertegenwoordiger van de werknemers, respectievelijk in de ondernemingsraad, in het Comité voor preventie en bescherming op het werk, en als vakbondsafgevaardigde.

Deze werkgevers zijn de mening toegedaan dat noch de onderneming, noch de goede werking van bedoelde organen baat vinden bij een aantal beschermde arbeiders dat het aantal noodzakelijk voor de naleving van de wetgevingen en CAO's op dit gebied, overschrijdt.

Bijgevolg zullen de ondertekenende vakorganisaties er in de mate van de mogelijke voor zorgen, als syndicale afgevaardigden, personen aan te duiden die reeds beschermd zijn uit hoofde van een mandaat in voornoemde organen, of op de lijsten van de kandidaten bij de sociale verkiezingen bij voorkeur vakbondsafgevaardigden voor te dragen.

Deze concentratie die een coördinatie tussen de leden van de drie organen inhoudt en bevordert, belet geenszins een streven naar evenwicht onder de verschillende mandatarissen.

2. Artikel 5, 1<sup>ste</sup> lid van het statuut.

Bij ontstentenis van het akkoord tussen de vakbondsorganisaties waarvan sprake in dit artikel, zullen de vakorganisaties hun toevlucht nemen tot de procedure, die door hen onderling op punt werd gesteld en die als bijlage wordt gevoegd aan de notulen van de vergadering van het paritair comité van 9 december 1981.

Zolang de vakorganisaties niet gemeenschappelijk hun akkoord betreffende de verdeling van de mandaten en de procedure, schriftelijk aan de bedrijfsleider zullen hebben betekend, zal er geen vakbondsafvaardiging zijn.

3. Artikel 5, tweede lid en artikel 8 eerste en tweede lid van het statuut.

Voorafgaandelijk aan de voordracht of de aanwijzing van een nieuwe afgevaardigde, zullen de vakorganisaties er zich van vergewissen dat betrokkene de voorwaarden van gezag en bevoegdheid bezit.

In deze geest, en onverminderd artikel 8, zal, daar waar mogelijk, de werkgever geraadpleegd worden.

In geval het verzoeningsbureau een geschil voorgelegd krijgt zoals voorzien in artikel 8, tweede lid van het statuut, zal het in alle onafhankelijkheid zijn houding bepalen na de partijen gehoord te hebben. Het zal zich laten leiden door de naleving van de principes vervat in de artikelen 2, 3, 4 en 5 van het statuut.

4. Artikel 7, derde lid en artikel 11, vierde lid van het statuut.

A. Wanneer een plaatsvervangend afgevaardigde definitief een gewoon afgevaardigde opvolgt, mag hij door een nieuwe plaatsvervangende afgevaardigde worden vervangen, die aangeduid of verkozen wordt volgens de procedure voorzien in het statuut.

Deze voorziening is uitdrukkelijk onderworpen aan de naleving van de hierna vermelde voorwaarden.

B. De rol van een plaatsvervangend afgevaardigde, ingeval van afwezigheid buiten de onderneming van een gewoon afgevaardigde, wordt beperkt tot:

- de contacten met de directie ( in de ruime zin van de hiërarchie),
- enkel die stappen waartoe hij uitdrukkelijk wordt verzocht door de werklieden of door zijn organisatie, voor een geval dat niet kan wachten op de terugkeer van de gewone afgevaardigde die afwezig is en niet kan behandeld worden door een ander gewoon afgevaardigde die aanwezig is.

C. Ingeval van opschorting van het contract van een gewoon afgevaardigde, zal een plaatsvervangende afgevaardigde niettemin in zijn plaats optreden.

5. Artikel 7. b) vierde lid van het statuut.

Het maximum aantal gewone leden blijft ongewijzigd tijdens de vier jaren tussen twee sociale verkiezingen, welke ook de wijzigingen zijn in het personeelsbestand.

Dit aantal kan echter herzien worden wanneer het om een nieuwe technische uitbatingseenheid gaat waar nog geen sociale verkiezingen hebben plaatsgevonden wanneer het aantal tewerkgestelde werklieden verdubbeld is in verhouding tot het bestaande aantal werklieden op het ogenblik dat de vakbondsafvaardiging werd opgericht.

6. Artikel 11, eerste en tweede lid van het statuut.

Overeenkomstig het intersyndicaalakkoord waarvan sprake in punt 2 hierboven, wordt aan de vakorganisaties een periode van zes maanden toegekend, te rekenen vanaf de datum van de sociale verkiezingen, om de vakbondsafvaardiging aan te duiden of te laten verkiezen.

In geval van meningsverschil tussen vakorganisaties nopens de hernieuwing van de mandaten en/of over de procedure, zal er geen afvaardiging meer zijn vanaf het einde van de periode van zes maanden, hierboven voorzien, en dit totdat het tot stand komen van een akkoord door betrokken vakorganisaties aan de werkgever betekend zal zijn.

Onder het tweede lid dat luidt : “ de mandaten worden stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode”, moet men verstaan: voor zover de voorwaarden voorzien in de vorige artikelen vervuld blijven.

7. Artikel 13 van het statuut.

Zelfs indien de syndicale afgevaardigde krachtens de sociale verkiezingen een andere bescherming geniet, wordt artikel 13 in al zijn punten toegepast met inbegrip van het beroep op het verzoeningsbureau zoals voorzien door dit artikel en door de artikelen 21 en volgende.



De voorafgaande informatie voorzien in artikel 13, punten 1 en 6, wordt gedaan aan de gewestelijke secretaris van de betrokken organisatie.

8. Artikel 17, a en d van het statuut.

A. De vakorganisaties zullen er over waken dat de uitvoering van de vakbondsopdrachten en -activiteiten zonder overdrijving gebeurt en steunend op het statuut.

Te dien einde is het aangewezen dat de vakbondsafgevaardigde:

- a) zijn rechtstreekse chef verwittigt voor elke opdracht en vakbondsactiviteit en zijn werk eerst verlaat wanneer de rechtstreekse chef oordeelt dat de organisatie en de veiligheid van het werk dit toelaten.
- b) zijn rechtstreekse chef verwittigt over de plaats en de oorzaak van zijn verplaatsing en over de waarschijnlijke duur van zijn afwezigheid op zijn werk;
- c) zijn rechtstreekse chef verwittigt indien hij niet op het voorziene tijdstip zijn arbeidsplaats kan vervoegen.

B. De werkgevers zullen erover waken dat de normale uitvoering van de vakbondsopdrachten en -werkzaamheden, die door het statuut worden voorzien in geen geval worden belemmerd en dat de rechtstreekse chef schikkingen treffen om de afgevaardigde zo spoedig mogelijk vrij te laten.

C. In het geval er vanwege de ene of de andere partij misbruiken zouden worden vastgesteld zullen de partijen contact met elkaar opnemen en samen naar de juiste oplossingen zoeken.

### **3. SA IN DE BEDRIJVEN VAN 25 TOT EN MET 29 ARBEIDERS**

CAO gesloten op 20 februari 2013 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor arbeiders in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen.(CAO n°13953/C0/116 – M.B. 28/11/2013 – A.R. 15/07/2013).

#### **TOEPASSINGSGBIED**

**Art. 1.** - Deze CAO geeft uitvoering aan artikel 15 van het Nationaal Akkoord 2011-2012 van 4 mei 2011. Ze regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van de werklieden in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen.

Zij verbindt de werkgevers- en werknemersorganisaties in voormeld Paritair Comité.

Met "werklieden" worden eveneens de werksters bedoeld.

**Art. 2.** - Behoudens de principes opgenomen in de artikelen 3 en 4 van onderhavige CAO, wordt het statuut van de syndicale afvaardigingen voor arbeiders in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen eveneens geregeld door CAO houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 12 februari 2008 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en de CAO van 12 februari 2008 houdende paritaire aanbevelingen in verband met de toepassing van het

statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 12 februari 2008 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

## **AANDUIDING**

**Art. 3.** - In afwijking van hetgeen bepaald wordt in artikel 7, b van de voornoemde CAO van 12 februari 2008 gelden voor de mogelijke oprichting van een syndicale delegatie in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen, volgende principes:

- De syndicale afvaardiging in deze ondernemingen bestaat uit maximaal 2 gewone leden. Er worden geen plaatsvervangende leden aangeduid.
- Er kan in deze ondernemingen enkel een syndicale afvaardiging worden opgericht indien 50% + 1 van de werklieden zulks schriftelijk vraagt via een schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité 116. Een paritaire werkgroep zal deze procedure evalueren en indien nodig aanpassen tegen uiterlijk september 2014.
- Indien in een dergelijke onderneming reeds werklieden van een betrokken syndicale organisatie beschermd zijn uit hoofde van een mandaat in een overlegorgaan of als kandidaat op de lijsten van de sociale verkiezingen zullen de gewone leden van de syndicale afvaardiging voor deze organisatie uit de lijst van de beschermde werklieden worden aangeduid en omgekeerd.

## **NODIGE TIJD**

**Art. 4.** - De syndicale afgevaardigden zullen erover waken dat de uitoefening van de syndicale opdrachten zonder overdrijving gebeurt.

Indien er misbruiken in hoofde van één van de partijen zouden worden vastgesteld, zullen de partijen met elkaar contact opnemen en samen naar oplossingen zoeken.

Indien het probleem aanhoudt, kunnen de partijen beroep doen op de vertegenwoordigers van de vakbonden en van Essenscia teneinde een oplossing te vinden.

Het is de syndicale afgevaardigde niet toegelaten om zijn werk vrij te verlaten ; hij verwittigt altijd vooraf zijn rechtstreekse chef.

De chef oordeelt of de organisatie en de veiligheid van het werk zijn afwezigheid toelaten.

Pas daarna kan de syndicale afgevaardigde desgevallend effectief zijn werkplaats verlaten.

De syndicaal afgevaardigde licht hem in over de plaats, de oorzaak van zijn verplaatsing en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid.

Hij verwittigt zijn rechtstreekse chef indien hij niet naar zijn werkpost kan terugkeren binnen de voorziene tijd.

De werkgever zal erover waken dat de normale uitvoering van de vakbondsopdrachten en-werkzaamheden, die door het statuut worden voorzien in geen geval worden belemmerd en dat de rechtstreekse chef de syndicale afgevaardigde de nodige tijd toestaat. De rechtstreekse chef zal de nodige schikkingen treffen om de syndicale afgevaardigde zo spoedig mogelijk vrij te maken, rekening houdend met de arbeidsorganisatie.

## **GELDIGHEID**

**Art. 5.** - Deze CAO wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op de dag van ondertekening.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité

voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

De partij welke het initiatief neemt tot de opzegging, verbindt zich ertoe er de redenen van haar beslissing bekend te maken en onmiddellijk voorstellen tot wijziging van het statuut in te dienen. De ondertekenaars verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen een maand na de ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid te bespreken.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd

## **HOOFDSTUK XI: SYNDICALE VORMING**

CAO betreffende de syndicale vorming gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 1** - Deze CAO is toepasselijk op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - Deze CAO is gesloten in uitvoering van punt 7 van het Nationaal interprofessioneel Akkoord van 15 juni 1971. Zij bepaalt de criteria, de toepassingsmodaliteiten en de financieringswijze welke toelaten een doelmatige vorming te verstrekken aan de effectieve of plaatsvervangende vertegenwoordigers van de arbeiders in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of de syndicale afvaardiging van de ondernemingen bedoeld in artikel 1.

Deze bepalingen zijn eveneens van toepassing op de ondernemingen waar geen van voormelde organen bestaan en gelden voor de werklieden of werksters die door de in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid vertegenwoordigde werknemersorganisaties als afgevaardigden van de werknemers worden beschouwd, dit tot maximum twee per jaar en per onderneming.

**Art. 3** - Ten einde de dialoog tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers op het vlak van de onderneming te stimuleren, spannen de ondertekenende beroepsorganisaties zich in om de syndicale vorming van de afgevaardigden der werknemers te bevorderen, overeenkomstig artikel 2.

**Art. 4** - De financiële bijdrage van de werkgevers inzake de syndicale vorming wordt vastgesteld op 0,07 % van de onbegrensde brutolonen en wordt afgehouden op de bijdrage bepaald bij artikel 4 van de statuten van het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid" voorzien in de CAO van 12 april 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten.

Wanneer er voor een bepaald boekjaar geen bijdrage geïnd wordt, wordt de financiële bijdrage op de reserves van het fonds geheven. Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid bepaalt de verdeling tussen ondertekenende organisaties van het product van bedoelde bijdrage, alsmede zijn begrenzing tot een bepaald bedrag.

Een gedeelte van het product van de bijdrage waarover sprake in artikel 4 van bovengenoemde CAO wordt toegewezen aan de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (Essenscia) met het oog op het vervolmaken van de sociale vorming van de vertegenwoordigers van de werkgever in de sociale dialoog.

De verdeling en de begrenzing voorzien in alinea 2 van dit artikel worden, onder de opschortende voorwaarde dat deze verdeling en begrenzing geen verhoging van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid veroorzaakt, vastgelegd als volgt:

- begrenzing: € 1.300.000 per kalenderjaar vanaf 2017
- verdeling vanaf 2017: € 1.100.000 jaarlijks aan de vakbondsorganisaties;  
€ 200.000 jaarlijks aan VZW essenscia.

**Art. 5 -**

- a. De werknemers die betrokken zijn bij de syndicale vorming beoogd in deze CAO mogen op hun werk afwezig zijn om de door de in artikel 2 bedoelde werknemersorganisaties georganiseerde vormingscycli te volgen.
- b. Elk jaar delen bedoelde werknemersorganisaties aan de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (essenscia) het benaderend totaal aantal mede van de werknemers van de sector voor wie de vormingscycli worden georganiseerd.
- c. Bedoelde werknemersorganisaties verwittigen de werkgevers minstens vier weken tevoren schriftelijk van de afwezigheid van hun leden.
- d. De werknemers die worden uitgenodigd om aan deze vormingsdagen deel te nemen, staven, door middel van een bewijsstuk, dat zij er werkelijk deel aan hebben genomen.
- e. Gelet op de problemen inzake arbeidsorganisatie en om zoveel mogelijk elk productieverlies te vermijden, moeten bedoelde werknemersorganisaties trachten te vermijden dat een al te groot aantal van hun leden tegelijkertijd wordt aangewezen om samen vormingscycli te volgen. Anderzijds, vergemakkelijken zij de vervanging van de afwezige werknemers. Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van de andere werknemers op dezelfde post, kunnen de deelname aan de cycli onmogelijk maken, op straffe van de goede werking van de onderneming te desorganiseren. In dit geval verwittigt de werkgever de betrokken werknemersorganisatie. De geschillen die hieruit kunnen voortvloeien tussen de werkgever en de vakbondsafgevaardigden of de werknemersorganisaties bedoeld in artikel 2, maken het voorwerp uit van een bemiddeling tussen de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (essenscia) en de betrokken werknemersorganisatie.
- f. Telkenjare, na het afsluiten van de leergangen en uiterlijk tegen 31 december, sturen de werknemersorganisaties aan de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (essenscia) een syntheseverslag, waarin de inhoud van de gegeven programma's wordt samengevat, en een staat met vermelding van het aantal werknemers per cursusjaar, verdeeld per bedrijf (technische uitbatingseenheid).

**Art. 6 -**

- a. Elk jaar maken de werknemersorganisaties bedoeld in artikel 2 aan de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences VZW (essenscia) de inhoud bekend van de vormingsprogramma's, welke ook het niveau is waarop ze worden georganiseerd.
- b. De vorming beoogt de economische en sociale problemen, teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in de gelegenheid te stellen in het belang van alle partijen hun taak te vervullen in de schoot van de onderneming.

**Art. 7 -** De werknemers ontvangen geen loon van de werkgever tijdens de periode gedurende welke zij aan vormingscycli deelnemen. De werkgever is er echter toe gehouden deze afwezigheidsdagen te erkennen als gerechtvaardigde afwezigheidsdagen, en ze als dusdanig te beschouwen voor de toepassing van de sociale wetgeving en van de in de scheikundige nijverheid en op het vlak van de onderneming van kracht zijnde collectieve

arbeidsovereenkomsten.

**Art. 8** - Deze CAO is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid op 16 september 2015 betreffende de syndicale vorming (neergelegd op 25.09.2015, geregistreerd op 21.10.2015 onder het registratienummer 129843/CO/116 en treedt in werking op 1 januari 2017.

Zij kan in gemeenschappelijk akkoord worden herzien tussen de partijen en door één van die partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De organisatie die daartoe het initiatief neemt, vermeldt de redenen van zijn opzegging en dient gelijktijdig amendementsvoorstellen in.

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe deze voorstellen in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid te bespreken binnen een termijn van één maand na hun ontvangst.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK XII : SOCIAAL FONDS**

### **1. SOCIAAL FONDS - VASTSTELLING VAN DE STATUTEN**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2019 gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 1** - Bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen van bestaanszekerheid, heeft het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid een CAO gesloten tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten hierna worden vastgesteld.

**Art. 2** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna "de werknemer(s)" genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 3** - Deze cao vervangt de cao van 12/04/1972 (1240/co/116) (KB 2.6.72, BS 21.6.72), betreffende Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid gewijzigd door de CAO's van 12 december 1979 (KB 8.5.80, BS 27.8.80), van 13 november 1985 (KB 17.9.86, BS 8.10.86), van 6 september 1989 (KB 19.3.90, BS 3.5.90), van 10 juli 1991 (KB 15.4.92, BS 2.6.92), van 30 juni 1993, van 7 december 1994, van 15 mei 1995, van 21 mei 1997, van 20 april 1999, van 13 juni 2002, van 27 juni 2007, 24 oktober 2007, 30 , september 2009.

**Art. 4** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 mei 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elke van de partijen worden opgezegd , mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

#### **Hoofdstuk I: Benaming en zetel**

**Art. 1** - Met ingang van 1 januari 1972 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid" genaamd, hierna genoemd het Fonds, waarvan de zetel is gevestigd Koningsstraat 45, 1000 Brussel.

#### **Hoofdstuk II: Doel**

**Art. 2** - Het Fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van sociale voordelen, vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid, algemeen verbindend verklaard bij KB, ten voordele van de werklieden en werksters, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van voornoemd paritair comité ressorteren en die lid zijn van een van de representatieve interprofessionele werknemersorganisatie die op nationaal vlak zijn verbonden.

### **Hoofdstuk III: Financiering**

**Art. 3** - Het Fonds beschikt over de bijdragen gestort door de werkgevers ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid en over de opbrengst van de intresten van de kapitalen.

**Art. 4** - Het bedrag van de bijdrage wordt jaarlijks voor 1 oktober vastgesteld door het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

**Art. 4bis** - De berekening van de bijdragen geschiedt derwijze dat een financiële reserve wordt verzekerd die overeenstemt met 10 % van het bedrag van de werkgeversbijdragen van het voorgaande dienstjaar, met dien verstande dat men rekening moet houden met het bedrag dat voortvloeit uit het toevoegen van de intresten, verworven uit de bijdragenmassa.

Deze reserve is bestemd voor de uitbetaling van het sociaal voordeel en voor de eventuele heffing van de financiële bijdrage inzake vorming, bedoeld in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 9 december 1981 en 13 november 1985.

Het percentage van de werkgeversbijdragen wordt herzien indien:

- de opbrengst van de bijdragen de financiële reserve boven in het eerste lid vermelde 10% doet stijgen.
- de opbrengst van de bijdragen niet meer volstaat om de voorziene financiële reserve van 10% te waarborgen.

De uitvoering van artikelen 4 en 4bis mag niet gebonden worden aan de onderhandeling van bepaalde eisen.

**Art. 5** - De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

**Art. 6** - De administratiekosten van het Fonds worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité voorzien in artikel 9. Deze kosten worden gedekt door de renten van de kapitalen voortkomende van de storting van de bijdragen bedoeld in de artikelen 3 en 4 en eventueel door een afhouding op deze bijdragen, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door het beheerscomité.

### **Hoofdstuk IV: Rechthebbenden en toekenningsmodaliteiten**



**Art. 7** - De werknemers waarvan sprake in artikel 2 hebben recht op sociale voordelen waarvan het bedrag, de aard en de toekenningsvoorwaarden worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit.

**Art. 8** - De vereffening van de voordelen kan in geen geval afhankelijk worden gemaakt van de betaling van de bijdrage verschuldigd door de werkgevers en vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 4.

Zij kan echter afhankelijk worden gesteld van de naleving, door ondertekenende organisaties en door de rechthebbenden vermeld in artikel 7 hierboven van de regels en procedures voorzien in geval van sociaal conflict.

## **Hoofdstuk V: Beheer**

**Art. 9** - Het Fonds wordt beheerd door een beheerscomité, bestaande uit tien effectieve leden en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden.

De helft van deze leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid, benoemd op voordracht van de beroepsorganisatie van de werkgevers; de andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de effectieve en plaatsvervangende leden van hetzelfde paritair comité die de werklieden vertegenwoordigen. De leden van dit beheerscomité worden aangesteld voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige effectieve leden met dezelfde bevoegdheden.

Het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid eindigt door ontslag, overlijden, wanneer het mandaat bij het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de verantwoordelijke organisatie. Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

De mandaten van effectief of plaatsvervangend lid zijn hernieuwbaar, onder dezelfde voorwaarden als waaronder zij worden aangeduid.

**Art. 10** - De beheerders van het Fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen van het Fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheerder dat zij hebben ontvangen.

**Art. 11** - Elk jaar kiest het beheerscomité onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter. Het duidt eveneens de perso(o)n(en) aan die met het secretariaat word(t) (en) belast.

Het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap worden beurtelings toevertrouwd aan een lid van de werknemersafvaardiging en aan een lid van de werkgeversafvaardiging.

**Art. 12** - Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide rechten voor het beheer en de administratie van het Fonds, zonder nochtans te schaden aan de wettelijke bepalingen of aan deze die door de huidige statuten worden voorbehouden aan het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

**Art. 13** - Het beheerscomité vergadert minstens één maal per jaar in de zetel van het Fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van de leden van het beheerscomité of op vraag van een van de vertegenwoordigde organisaties.

**Art. 14** - Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen in aanwezigheid van minstens de helft van de leden behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging.

**Art. 15 §1.** Wanneer er moet worden overgegaan tot een stemming, moet een gelijk aantal leden van elke afvaardiging deelnemen aan de stemming. De beslissingen worden met meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen genomen. Alleen de effectieve of plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

§2. In afwijking van § 1. van dit artikel:

- a) de door het beheerscomité te nemen beslissingen op basis van artikel 8 § 4 van de CAO van 12 december 1979 betreffende de waarborg van de sociale vrede, gewijzigd door de CAO van 13 november 1985, worden eenparig genomen;
- b) na beroep op het college van bemiddelaars van het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid volgens de door artikelen 8 § 5 en 9 van de CAO van 13 november 1985 ingestelde procedure, en na betekening van de beslissing van het college zoals door artikel 9 § 7 voorzien, neemt het beheerscomité enkel akte van deze beslissing; de ontvangst ervan door de voorzitter staat gelijk met een instemming van rechtswege met deze beslissing door het beheerscomité, zonder stemming noch beraadslaging.

§3. Het beheerscomité zal een huishoudelijk reglement opstellen, dat de modaliteiten van zijn werking nader zal omschrijven.

## **Hoofdstuk VI: Controle**

**Art. 16** - Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid, gewijzigd door de wet van 18 december 1968, zal het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid een expert-boekhouder aanduiden om het beheer van het Fonds te controleren. Deze moet minstens één maal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid. Bovendien zal hij het beheerscomité regelmatig inlichten over de resultaten van zijn onderzoek en de aanbevelingen doen die hij nodig acht.

## **Hoofdstuk VII: Balans en rekeningen**

**Art. 17** - Het sociaal dienstjaar loopt van 1 januari tot 31 december.

De rekeningen van het verlopen jaar worden op 31 december van elk jaar afgesloten. Het beheerscomité, evenals de door het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid krachtens artikel 16 aangeduide expert- boekhouder, overhandigen elk aan het Paritair Comité

voor de Scheikundige Nijverheid een schriftelijk verslag betreffende de uitvoering van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

De balans, evenals de voornoemde jaarlijkse verslagen, moeten uiterlijk in de loop van de tweede kwartaal van het burgerlijk jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid worden voorgelegd.

## **Hoofdstuk VIII: Ontbinding en vereffening**

**Art. 18** - Het Fonds kan slechts worden ontbonden door eenparige beslissing van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid. Dit laatste beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het Fonds na betaling van het passief, en geeft aan deze goederen en waarden een bestemming die in overeenstemming is met het doel waartoe het Fonds werd opgericht. Het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid duidt de vereffenaars aan onder de effectieve leden van het beheerscomité.

## **2. SYNDICALE PREMIE**

CAO gesloten op 18 december 2018 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de toekenning van een sociaal voordeel.

### **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna "de werknemer(s)" genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - Ter uitvoering van de bepalingen van artikel 7 van de statuten voorzien in de CAO van 12 april 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 1972, wordt aan de in artikel 2 van de voormelde statuten bedoelde werknemers een sociaal voordeel toegekend ten laste van voornoemd Fonds.

### **TOEKENNINGSMODALITEITEN EN BEDRAG**

**Art. 3** - Het totaal jaarlijks bedrag van het sociaal voordeel wordt toegekend aan de rechthebbenden die, op 31 december van het sociaal dienstjaar dat loopt van 1 januari tot 31 december, terzelfder tijd en dit gedurende tenminste twaalf maanden:

- a. lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke in nationaal vlak verbonden zijn;
- b. krachtens een arbeidsovereenkomst zijn voor werknemers verbonden bij een in artikel 1 bedoelde onderneming;
- c. en voor dewelke de betaling niet opgeschort of afgeschaft werd overeenkomstig de procedure voorzien door CAO van 29 november 2012 betreffende de waarborg van de sociale vrede.

**Art. 4** - Aan de rechthebbenden die, tijdens het sociaal dienstjaar, gedurende minder dan twaalf maanden voldoen aan de in artikel 3, a en b, vermelde voorwaarden wordt het sociaal voordeel verleend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens dewelke zij voldoen aan de bedoelde voorwaarden.

De tijdens het sociaal dienstjaar gepensioneerde rechthebbenden, alsmede de echtgenoot of echtgenote van een tijdens het sociaal dienstjaar overleden rechthebbende, genieten het sociaal voordeel onder dezelfde voorwaarden.

**Art. 5** - Het bedrag van het in artikel 2 hierboven vermeld sociaal voordeel wordt, vanaf het betalingsjaar 2018 (sociaal dienstjaar 2017) gebracht op 145 EUR; van dit bedrag van 145 EUR wordt, in afwijking van artikel 4 hierboven, jaarlijks forfaitair een bedrag van 35 EUR toegekend aan de in artikel 3 hierboven vermelde rechthebbenden.

Totaal jaarlijks bedrag: 145 EUR, inclusief het hoger vermeld forfaitair bedrag van 35 EUR; per twaalfde: 9,17 EUR per maand met een maximum van 110 EUR per jaar, vermeerderd met het hoger vermeld forfaitair bedrag van 35 EUR.

De betalingsmodaliteiten worden bepaald door het beheerscomité van het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid".

De partijen bevestigen dat de door dit artikel behandelde materie exclusief tot de bevoegdheid van het sectoraal niveau, dit is het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, behoort en dat bijgevolg geen aanvragen dienaangaande op het vlak van de ondernemingen zullen gesteld worden.

**Art. 6** - Onder voorbehoud van de toepassing van de procedure voorzien in de artikelen 8 en 9 van de CAO van 29 november 2012 betreffende de waarborg van de sociale vrede verzendt het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid, elk jaar, uiterlijk op 31 maart volgend op het sociaal dienstjaar, de in artikel 1 bedoelde werknemers (evenals de industriële leerlingen) de nodige attesten van tewerkstelling, voor zover ze tijdens het sociaal dienstjaar verbonden waren met een arbeidsovereenkomst (of een industriële leerovereenkomst) met de in artikel 1 bedoelde werkgevers.

## **BIJZONDERE BEPALING**

**Art. 7** - Deze CAO vervangt de CAO van 21 juni 2017 tot toekenning van een sociaal voordeel, (geregistreerd onder het nummer 141287/CO/116 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 23 februari 2018; BS 06.03.2018).

**Art. 8** - Deze CAO heeft slechts uitwerking voor zover de uitkering van het sociaal voordeel niet wordt opgeschort of ingetrokken bij toepassing van de bepalingen van artikel 8 van de CAO van 29 november 2012, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de waarborg van de sociale vrede.

**Art. 9** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van

het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **3. BIJDRAGE 2021**

CAO van 6 oktober 2020 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage aan het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid".

**Art. 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

**Art. 2** - Ter uitvoering van artikel 4 van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 2 juni 1972, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 21 juni 1972, gewijzigd door de CAO'S van 12 december 1979, van 13 november 1985, van 6 september 1989, van 10 juli 1991, van 30 juni 1993, van 7 december 1994, van 15 mei 1995, van 21 mei 1997, van 2 december 1998, van 20 april 1999, van 13 juni 2001, 6 november 2002, van 24 oktober 2007 van 30 september 2009, 29 juni 2011, 31 oktober 2013, 16 september 2015, 16 november 2016 en 18 oktober 2017, wordt het bedrag van de bijdrage voor het dienstjaar 2019 vastgesteld op 0,40% van de onbegrensde brutolonen, behoudens in geval van toepassing van artikel 4bis van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972 (1240/CO/116).

**Art. 3** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **4. BIJDRAGE 2022**

CAO van 16/11/2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage aan het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid".

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers

### **Art. 2 - Bijdrage 2022**

Ter uitvoering van artikel 4 van de statuten vastgesteld bij de CAO van 21 mei 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten (nr. 152823/CO/116), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 24 juli 2019, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 5 augustus 2019 en laatst gewijzigd door de CAO van 16 oktober 2018 (nr. 149041/CO/116), wordt het bedrag van de bijdrage voor het dienstjaar 2020 vastgesteld op 0,40% van de onbegrensde brutolonen, behoudens in geval van toepassing van artikel 4bis van de voormelde CAO van 12 april 1972.

### **Art. 3 - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK XIII : FONDS VOOR VORMING**

### **1. OPRICHTING VAN HET FONDS**

*Gecoördineerde tekst op 31/10/2013 houdende de oprichting van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid, en verlengd voor de periode van 1 januari 1991 tot 31 december 1992 door de CAO van 27 februari 1991 (KB van 31 maart 1992, BS van 23 april 1992), en verlengd voor de periode van 1 januari 1993 tot 31 december 1994 door de CAO van 30 juni 1993 (KB van 30 maart 1994, BS van 8 juni 1994), en verlengd voor de periode van 1 januari 1995 tot 31 december 1996 door de CAO van 15 mei 1995 (KB van 8 december 1995, BS van 9 februari 1996) en verlengd voor de periode van 1 januari 1997 tot 31 december 1998 door de CAO van 21 mei 1997 (KB van 17 juni 1998, BS van 1 augustus 1998) en verlengd, voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 door de CAO van 20 april 1999 (KB van 26 april 2000, BS van 9 november 2000) en verlengd voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002, door de CAO van 13 juni 2001 (KB van 12 juni 2002, BS van 27 juli 2002), en verlengd voor de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004 door de CAO van 7 mei 2003 (KB 1 oktober 2003, BS 19 november 2003), en verlengd voor de periode van januari 2005 tot 31 december 2006, door de CAO van 27 juli 2005 (KB 1 april 2006, BS 20 september 2006) voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, door de CAO van 27 juni 2007 (KB 19 februari 2008, BS 8 april 2008) en verlengd voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010, door de CAO van 30 september 2009 (KB 13 juni 2010 ; BS 12.08.2010) en verlengd door CAO 31 mei 2011 (KB 04.10.2011, BS 24.11.2011) voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 en verlengd door de CAO van 31 oktober 2013 en verlengd door de CAO van 27 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.*

#### **TOEPASSINGSGEBIED**

**Art. 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de bedrijven die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Onder werklieden wordt verstaan: de werklieden en werksters.

#### **GELDIGHEID**

**Art. 2** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

#### **VORMINGSFONDS**

**Art. 3** - Overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, (BS 28.12.2006), wordt dit Fonds paritair

beheerd en gefinancierd door een werkgeversbijdrage vastgesteld bij een in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid afgesloten CAO.

De bedrijven die zelf een gelijkaardige inspanning concretiseren in een CAO die neergelegd wordt op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zijn van deze bijdrage vrijgesteld; de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten werden in toepassing van de bovenvermelde wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (BS 28.12.2006).

Het doel van het "Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid" bestaat erin om opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven te bevorderen ten voordele van de risicogroepen. Onder risicogroepen dient men te verstaan: de werklieden van de bedrijfstak waarvan de kwalificatie niet aangepast is of dreigt te zijn aan de vereisten van nieuwe technologieën, de jongeren en de werkzoekenden alsmede de risicogroepen bedoeld in artikel 1 en 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 augustus 2015."

**Art. 4** - Organiek is dit fonds verbonden met het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid", opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972.

**Art. 5** - De heffing en de inning van de bijdragen vastgesteld bij CAO gesloten in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid worden verzekerd door de Rijksdienst voor sociale zekerheid in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid".

**Art. 6** - Een paritaire beheerscomité, verschillend van dat van het voormelde sociaal fonds, beheert het fonds voor vorming. Het beheer en de werking van het fonds voor vorming worden geregeld volgend hetzelfde voorschriften als deze welk voorkomen in de artikelen 9,10,12,14,15,17 en 18 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972.

**Art. 7** - De voorzitter van het paritaire comité voor de scheikundige nijverheid maakt deel uit van het beheerscomité, naast de 10 leden voorzien in het hierboven vermeld artikel 9.

**Art. 8** - Het voorzitterschap van het beheerscomité van het fonds wordt verzekerd door een persoon, aangewezen door de Federatie der Chemische Nijverheid van België tussen de leden van het beheerscomité.

Het ondervoorzitterschap wordt verzekerd door een persoon die deel uitmaakt van een vakorganisatie en die verkozen wordt door het beheerscomité.

**Art. 9** - De boekhouding van het fonds voor vorming is geheel verschillend van deze van het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid.

**Art. 10** - Het bestuurcomité stelt de regels voor de werking van het fonds voor vorming op met de bedoeling om de opdrachten van het fonds, zoals deze volgende artikelen opgesomd zijn, verrichter ; deze opsomming is niet uitputtend.

Deze regels worden goedgekeurd door het Paritaire comité voor de scheikundige nijverheid.



**Art. 11** - De taken van het fonds zijn de volgende :

- enerzijds kan dit fonds de aanwerving van risicogroepen rechtstreeks aanmoedigen door de bedrijven die tot deze aanwervingen overgaan te steunen ;
- anderzijds kan het de tewerkstelling van risicogroepen op een meer onrechtstreekse manier bevorderen, namelijk door vormingsprogramma's te organiseren.

De taken worden verduidelijkt in de artikelen 12 en 13.

## **TEWERKSTELLING**

**Art. 12** - Gedurende een beperkte periode kan het Fonds financiële steun verlenen aan bedrijven die overgaan tot de aanwerving van werkzoekenden.

## **VORMING**

**Art. 13** - Tijdens het eerste jaar tewerkstelling van een arbeider in de scheikundige nijverheid wordt een recht op één dag opleiding m.b.t. algemene introductie / veiligheid / preventie / ergonomie ingevoerd. Die dag kan, in onderling overleg en voor zover dit de arbeidsorganisatie niet verstoort, eventueel opgesplitst worden in uren. Er wordt, in het kader van de werkzaamheden van het Fonds voor vorming, bijzondere aandacht geschonken aan opleiding inzake algemene introductie/preventie, veiligheid en ergonomie, inzonderheid voor de nieuw aangeworven arbeiders.

De bevordering van het industrieel leerlingwezen is een van de prioriteiten van het fonds. Het fonds kan niet alleen financiële steun verlenen aan bedrijven die zo een project opzetten, maar zijn rol bestaat er ook in om eventuele initiatieven genomen door groepen van bedrijven te bevorderen en te coördineren.

Het fonds heeft als opdracht om zowel financieel als op het vlak van coördinatie vormingsprogramma's te ondersteunen die ingericht worden door een organisme of door een bedrijf, indien deze laatste vorming ook toegankelijk is voor werknemers die tot andere bedrijven behoren.

De bedrijven in herstructurering of waarvan de werknemers het risico lopen om ontslagen te worden omwille van het feit dat hun kwalificatie niet meer beantwoordt aan de vereisten van de nieuwe technologieën, kunnen zich tot het fonds wenden opdat dit laatste bijdraagt tot hun omscholing door het nemen van vormings- en herplaatsingsinitiatieven.

Het fonds kan acties ondernemen gericht op het technische secundair onderwijs; deze bestaan onder meer uit:

- een steun aan de bedrijven die stages voor leerkrachten uit het technisch onderwijs organiseren;
- de financiering van een publiciteitscampagne voor het technisch onderwijs ;
- de financiering van uitrustingsmiddelen van laboratoria en ander pedagogisch materiaal in de scholen.

Het fonds kan een diepgaand onderzoek opzetten naar de tegenwoordige en toekomstige behoeften van de scheikundige bedrijfstak in verband met de kwalificaties.

Het fonds kan bijdragen tot elk actie die gericht is op het professionele inschakeling van personen die behoren tot de risicogroepen, zoals deze laatste omschrijven worden in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het fonds zal bijzondere aandacht schenken aan opleiding inzake preventie, veiligheid en ergonomie, inzonderheid voor de nieuw aangeworven arbeiders, en dit met het oog op de toekenning van één dag opleiding tijdens het eerste jaar van hun loop- baan in de sector. Het Fonds voor vorming zal de hier rond uitgewerkte stimulerende en begeleidende maatregelen evalueren.

Tijdens het eerste jaar tewerkstelling van een arbeider in de scheikundige nijverheid wordt een recht op één dag opleiding m.b.t. algemene introductie / veiligheid / preventie / ergonomie ingevoerd. Die dag kan, in onderling overleg en voor zover dit de arbeidsorganisatie niet verstoort, eventueel opgesplitst worden in uren. Er wordt, in het kader van de werkzaamheden van het Fonds voor vorming, bijzondere aandacht geschonken aan opleiding inzake algemene introductie / preventie, veiligheid en ergonomie, inzonderheid voor de nieuw aangeworven arbeiders.

De sociale partners van de scheikundige nijverheid bevestigen dat ze met het invoeren van deze maatregelen gunstig gevolg geven aan de oproep uit het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 om de vormingsinspanningen te verhogen."

In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15.03.2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door een opleidingsinspanning van gemiddeld 3 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

## **PROJECTCOMMISSIE**

**Art. 14** - Het beheerscomité van het vormingsfonds richt een projectcommissie op.

De opdracht van deze commissie bestaat in het geven van een technisch en kwalitatief advies over de aanvraagdossiers voor fondsen die ingediend zijn door de ondernemingen.

Het beheerscomité bepaalt de samenstelling en de werkingsregels van deze commissie.

**Art. 15** - Een onderneming kan van het Fonds nooit een bedrag verkrijgen dat hoger is dan het bedrag dat zij voor haar werklieden gestort heeft sedert 1 januari 2010 uit hoofde van een bijdrage van 0,15%.

Indien het gaat om een groep van ondernemingen die gezamenlijk handelen, mag het van het Fonds te verkrijgen maximum bedrag, nooit hoger zijn dan de som van de bijdragen die gestort werden uit hoofde van een bijdrage van 0,15%, behoudens uitzonderingen goedgekeurd door het beheerscomité.

Als uitzondering op hetgeen bepaald is in de vorige alinea's, kan het beheerscomité van het Fonds voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst beslissen of het een terugbetaling voorziet die het bedrag zoals bepaald in vorige alinea overschrijdt, maar die in ieder geval geplafonneerd is tot € 750 jaarlijks per onderneming.

**Art. 16** - De projecten die op directe wijze worden gefinancierd door het beheerscomité van het fonds mogen nooit bedragen ontvangen die hoger zijn dan het saldo van de middelen van het fonds na sluiting van het boekjaar en aanzuivering van de schuldvorderingen van de ondernemingen die een ontwerp hebben ingediend dat door het beheerscomité is aanvaard.

**Art. 17** - Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2013 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de Voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Zij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **2. BIJDRAGE EN VORMINGSINSPANNINGEN**

CAO van 16 september 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage voor het “Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid”.

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

### **Art. 2 - Bijdrage**

Het bedrag van de bijdrage op basis van artikel 3 van de CAO van 22 maart 1989, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid houdende de oprichting van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid (KB 10.01.1990; BS 02.02.1990) wordt, overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, (BS 28.12.2006), vastgesteld als volgt:

- 0,22% op de brutolonen van de werknemers voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Deze bijdrage zal als volgt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden geïnd:
  - o voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2021: nihil;
  - o voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2022: 0,44% per kwartaal.
- 0,24% op de brutolonen van de werknemers voor het eerste tot en met het vierde kwartaal van 2023. Deze kwartaalbijdrage wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd.

- 0,25% op de brutolonen van de werknemers vanaf het eerste kwartaal 2024. Deze kwartaalbijdrage wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd.

Het bedrag van de bijdrage op basis van artikel 3 van de CAO van 22 maart 1989, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid houdende de oprichting van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid (KB 10.01.1990; BS 02.02.1990) wordt, overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, (BS 28.12.2006), vastgesteld als volgt:

- 0,22% op de brutolonen van de werknemers voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Deze bijdrage zal als volgt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden geïnd:
  - o voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2021: nihil;
  - o voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2022: 0,44% per kwartaal.
- 0,24% op de brutolonen van de werknemers voor het eerste tot en met het vierde kwartaal van 2023. Deze kwartaalbijdrage wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd.
- 0,25% op de brutolonen van de werknemers vanaf het eerste kwartaal 2024. Deze kwartaalbijdrage wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd.

In afwijking van het eerste lid, wordt het bedrag van de bijdrage voor de bedrijven die gelijkaardige initiatieven hebben genomen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (BS 28.12.2006), en deze hebben bekrachtigd in een CAO, die uiterlijk op 1 oktober voor het jaar waarop ze betrekking heeft wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, vastgesteld als volgt:

- 0,02% op de brutolonen van de werknemers voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Deze bijdrage zal als volgt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden geïnd:
  - o voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2021: nihil;
  - o voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2022: 0,04% per kwartaal.
- 0,04% op de brutolonen van de werknemers voor het eerste tot en met het vierde kwartaal van 2023. Deze kwartaalbijdrage wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd.
- 0,05% op de brutolonen van de werknemers vanaf het eerste kwartaal 2024. Deze kwartaalbijdrage wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd.

### **Art. 3 - Heffing en inning**

De heffing en de inning van de bijdragen vastgesteld op basis van artikel 2 van deze CAO worden verzekerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

### **Art. 4 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021.

Zij kan in gemeenschappelijk akkoord worden herzien tussen de partijen en door één van die partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

### **3.VOORTZETTING FONDS VOOR VORMING**

CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - Artikel 13, laatste lid van de CAO van 22 maart 1989 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (KB 10.01.1990, BS 02.02.1990, 22612/CO/116), zoals laatst gewijzigd bij de CAO van 17 september 2019 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming (nr. 154424/CO/116, KB 09.01.2020, BS 24.01.2020) wordt vervangen als volgt:

“In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (B.S. 15.03.2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door een opleidingsinspanning die van gemiddeld 4 dagen per jaar per voltijds equivalent, is geëvolueerd tot gemiddeld 5 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

De verdere concretisering van dit groeipad zal gebeuren in samenwerking met de paritaire vormingsfondsen Co-valent.”

**Art. 3** - In de bovengenoemde CAO van 22 maart 1989 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (KB 10.01.1990, BS 02.02.1990, 22612/CO/116) wordt een artikel 13bis ingevoerd, dat luidt als volgt:

“Vanaf 1 januari 2022 wordt er aan de werknemers een individueel opleidingsrecht toegekend onder de volgende voorwaarden:

- Gemiddeld 1 dag vorming per jaar voor voltijdse werknemers over een periode van 5 jaar;
- Mits 6 maanden effectieve prestaties per kalenderjaar.”

**Art. 4** - De CAO van 17 september 2019 gesloten in het Paritair Comité door de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming (nr. 154424/CO/116, KB 09.01.2020, BS 24.01.2020) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO.

**Art. 5** - Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

#### **4. RISICOGROEPEN EN VORMINGSINSPANNINGEN**

CAO van 2 december 2021 gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de vormingsinspanningen en de risicogroepen.

**Art. 1** - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders, hierna “de werknemer(s)” genoemd, van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

##### **Art. 2 - Risicogroepen**

Van de in de CAO van 16 november 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrage van de bijdrage voor het “Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid” vermelde totaal gestorte middelen zal een deel van de middelen gedurende de periode van deze CAO in het bijzonder worden aangewend om volgende projecten vorm te geven en verder uit te werken:

1. Een betere integratie in de sector van personen met een handicap;
2. Internationale solidariteit.

Het beheerscomité van het Fonds voor vorming zal de nodige inspanningen en middelen bepalen conform de bepalingen van artikel 1 en 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 (BS 08.04.2013).

In toepassing van artikel 2 van voormeld koninklijk besluit van 19 februari 2013 en in toepassing van het koninklijk besluit van 26 november 2013, wordt ten minste 0,05% van de loonmassa besteed aan initiatieven ten voordele van personen die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren.

Gedurende de duur van deze CAO zal eveneens binnen het beheerscomité van het Fonds voor vorming de mogelijkheid worden onderzocht naar de organisatie van opleidingen rond de effecten van digitalisering.

### **Art. 3 - Duur**

Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2022. Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK XIV: REGIONALE AANMOEDIGINGSPREMIES**

Sectorakkoord van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de regionale aanmoedigingspremies

### **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Dit sectorakkoord is van toepassing op de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren en op de arbeiders die zij tewerkstellen en die beoogd worden door de door de Vlaamse Regering uitgevaardigde besluit van 1 maart 2002 (BS 20 maart 2002).

Met 'werknemers' wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Art. 2** - De werknemers die werken voor een werkgever zoals bepaald in artikel 1 kunnen aanspraak maken op een aanmoedigingspremie, zoals voorzien in de artikel 6 (opleidingskrediet), 10 (zorgkrediet) en 13 (ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering) van hogergenoemd besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector.

**Art. 3** - Dit sectorakkoord wordt uitdrukkelijk overeengekomen onder de voorwaarde dat bovenstaande regeling geen bijkomende kost betekent voor de werkgever. Een eventuele verlaging of afschaffing van de bovenvermelde regionale aanmoedigingspremies kan bijgevolg geenszins leiden tot een verzwaring van de financiële verplichtingen van de werkgever.

### **Art. 4 - Duur**

Dit sectorakkoord is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2021 en eindigt op 30 juni 2023.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## **HOOFDSTUK XV: WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE**

CAO van 12 december 1979 (K.B. 8.5.1980 - B.S. 27.8.1980) betreffende de waarborg van de sociale vrede, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1985 (K.B. 17.9.1986 - B.S. 8.10.1986) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 03 maart 1999 (K.B. 27.4.2000 - B.S. 26.9.2000)

### **TOEPASSINGSGBIED EN VOORWERP**

**Art. 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren. Zij is niet van toepassing in geval van interprofessionele actie, waartoe is besloten door de bevoegde instanties van de ondertekenende organisaties.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de speciale vrede tussen werkgevers en werklieden te waarborgen.

Onder «werklieden» verstaat men: de werklieden en de werksters.

**Art. 2.** - De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe al hun invloed aan te wenden opdat zich op alle niveaus een geest van methode, van verzoening en van orde zou ontwikkelen in de sociale betrekkingen.

**Art. 3.** - De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe, op alle niveaus, de naleving te verzekeren van alle akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van onderhavige, welke zijn gesloten hetzij voor het geheel van de scheikundige nijverheid, hetzij voor de bedrijven van een gewest of van een subsector, hetzij voor één of meerdere ondernemingen. Zij wenden hiertoe alle middelen aan waarover zij beschikken.

### **VERZOENINGSPROCEDURE**

**Art. 4.** -

§1. Indien op het vlak van de onderneming een meningsverschil ontstaat of dreigt te ontstaan tussen de werkgever en de werklieden, moeten hetzij de werkgever, hetzij de werklieden een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun respectieve organisatie om op dit niveau de zaak verder te onderzoeken.

§2. Wordt geen overeenstemming bereikt, doet de meest gereede partij een beroep op de verzoeningsinstantie van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, bij een schriftelijke aanvraag tot de voorzitter van het paritair comité en met een afschrift aan de partijen.

**Art. 5.** -

§1. Bij een in de notulen bevestigde mislukking van de verzoeningsprocedure welke is voorzien in artikel 4, § 2 van de CAO. of bij ontstentenis van een vergadering van de verzoeningsinstantie binnen een redelijke termijn zoals voorzien in het huishoudelijk reglement van het paritair comité, moet aan de werkgever in geval van staking, aan de werklieden en aan de syndicale afvaardiging in geval van “lock-out”, een aanzegging van staking of “lock-out” worden betekend. (C.A.O. van 13.11.1985).

Deze aanzeggingstermijn bedraagt zeven kalenderdagen en gaat in op de dag van de betekening bij een ter post aangetekende brief, waarbij de poststempel geldt als bewijs, of op



de dag waarop de aanzegging van hand tot hand tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd.

§2. De aanzeggingstermijn welke is voorzien in § 1. kan worden verlengd mits de betrokken partijen akkoord gaan. Op straf van nietigheid moet dit akkoord de duur van de verlenging vermelden.

**Art. 6.** - De betrokken partijen verbinden zich ertoe niet over te gaan tot een stakings- of lock-outactie alvorens de aanzeggingstermijn, welke is vastgesteld bij artikel 5, is verstreken. De ondertekenende organisaties stellen alles in het werk om de verzoeningsprocedure, zoals deze in dit hoofdstuk en in het huishoudelijk reglement van het paritair comité is bepaald, na te leven.

#### **VOORWAARDEN TOT TEGEMOETKOMING VANWEGE HET SOCIAAL FONDS VAN DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID**

**Art. 7 §1** - Een sociaal voordeel wordt toegekend aan de arbeiders die de voorwaarden vervullen welke zijn vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 maart 1999, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, tot toekenning van een sociaal voordeel, in elke onderneming welke ressorteert onder het voormelde paritair comité waar de sociale vrede wordt geëerbiedigd, alsmede in de veronderstelling dat het beheerscomité van het Sociaal Fonds in deze zin een beslissing treft, voor de gevallen welke onderworpen zijn aan de procedure welke wordt beoogd in navolgende artikels 8 en 9.

§2. Genoemd voordeel wordt vereffend langs het Sociaal Fonds van de Scheikundige Nijverheid om, waarvan de statuten werden vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 2 juni 1972 (Belgisch Staatsblad van 21 juni 1972).

§3. Het bedrag en de toekenningsmodaliteiten van dit voordeel worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

**Art. 8 §1.** - Ingeval zich in een onderneming een werkonderbreking voordoet, in tegenspraak met de verplichtingen van artikel 3, of zonder dat de bepalingen omschreven in de artikelen 4 tot en met 6 worden nageleefd, kan de directie van de onderneming, uiterlijk 30 dagen na deze werkonderbreking schriftelijk het beheerscomité van het sociaal fonds verzoeken om het voordeel, voorzien in artikel 7 in te trekken, hetzij voor alle werklieden, hetzij uitsluitend voor diegenen die hebben deelgenomen aan de werkonderbreking onder dergelijke voorwaarden. Dezelfde dag zendt de directie van de onderneming een afschrift van deze brief aan de syndicale afvaardiging.

§2. Bij ontvangst van de aanvraag en zonder dat het Beheerscomité van het Sociaal Fonds hiertoe hoeft te vergaderen, schort het Sociaal Fonds de eerstvolgende betaling van het sociaal voordeel op voor de arbeiders van deze onderneming alsmede de eerstvolgende uitreiking aan deze werkgever van de attesten waarover sprake is in artikel 6 van CAO van 3 maart 1999 over de toekenning van een sociaal voordeel. Deze opschortingen blijven tot het einde van hierna beschreven procedure.

De procedure neemt een aanvang door het verzoek van de werkgever en eindigt hetzij door

de beslissing van het Beheerscomité of, bij gebreke hiervan, van het college van bemiddelaars.

**§3.** De vertegenwoordigers van de ondertekenende vakorganisaties kunnen hun opmerkingen laten worden bij het Beheerscomité van het Sociaal Fonds, binnen de 30 dagen na de aanvraag van de werkgever. Zij zenden dezelfde dag een afschrift ervan aan de directie.

**§4.** Het beheerscomité, waarbij het verzoek van de directie is aanhangig gemaakt, komt bijeen binnen 60 dagen na de indiening van het verzoek. Na onderzoek van het dossier beslist het over de ontvankelijkheid van het verzoek en van zijn gegrondheid.

Bij uitzondering op artikel 15 van de CAO van 12 april 1972 over de oprichting van het Sociaal Fonds van de Scheikundige Nijverheid, worden deze beslissingen met eenparigheid van de uitgebrachte stemmen genomen.

De leden van het beheerscomité die aan deze of gene zijde direct bij het conflict zijn betrokken, mogen niet aan de beraadslaging of aan de stemming deelnemen, welke leidt tot een beslissing.

**§5.** Bij gebreke aan een eenparige beslissing van het beheerscomité binnen de 15 dagen van zijn eerste vergadering, wordt het dossier van rechtswege door het beheerscomité aan het college van bemiddelaars van het Sociaal Fonds van de Scheikundige Nijverheid overhandigd. De taak, de samenstelling en de werking van het college van bemiddelaars worden door artikel 9 van deze overeenkomst bepaald. Dit beslist binnen 3 maand van het aanhangig maken van de zaak. Zijn beslissing is onherroepelijk. Zij wordt ter uitvoering aan de voorzitter van het Sociaal Fonds overgemaakt alsmede aan alle betrokken partijen, zoals in Artikel 9 § 7 voorzien.

**§6.** Bij gebreke aan een eenparige beslissing van het beheerscomité en bij gebreke aan het aanhangig maken voor het college van bemiddelaars binnen de 45 dagen van de eerste vergadering van het beheerscomité, wordt de eerstvolgende uitkering van het sociaal voordeel die opgeschort was, toegekend.

**Art. 9 §1.** - Het college van bemiddelaars van het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid wordt door deze CAO opgericht.

**§2.** Het heeft tot taak elk geschil dat tussen de ondertekenende partijen van deze overeenkomst zou kunnen oprijzen, te beslechten, uitsluitend in de gevallen voorzien in artikel 8.

**§3.** Het paritair comité stelt om de drie jaar een lijst samen van zes bemiddelaars gekozen onder personaliteiten die een bewezen ervaring en kennis in de sociale en industriële aangelegenheden en van het arbeidsrecht hebben en die waarborgen van onpartijdigheid bieden.

**§4.** Het college wordt samengesteld uit drie bemiddelaars telkens voor een bepaalde zaak aangeduid.

**§5.** De belanghebbende ondertekenende organisatie betekent aan de andere ondertekenende partijen van deze overeenkomst haar wil om het geschil op te lossen bij middel van een beslissing van het college van bemiddelaars. De betekening verwijst naar het voorwerp van het geschil. Daarenboven houdt ze de aanduiding in van een bemiddelaar

gekozen uit de lijst van bemiddelaars opgesteld zoals beschreven in artikel 3. In dezelfde betekening wordt de tegenpartij uitgenodigd een tweede bemiddelaar op dezelfde wijze aan te duiden. De aangeduide bemiddelaars die hun opdracht aanvaard hebben stellen op dezelfde wijze een derde bemiddelaar aan die het college zal voorzitten.

**§6.** De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds legt de honoraria vast van de bemiddelaars ten laste van genaamd Fonds. De termijnen en de praktische modaliteiten van de zending van het college van bemiddelaars worden door de ondertekenende partijen vastgelegd. Een secretariaat wordt door de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds ter beschikking gesteld.

**§7.** Het college heeft tot taak zich uit te spreken over de ontvankelijkheid van het verzoek en over de materialiteit der motieven door de werkgever aangehaald om zijn verzoek tot intrekking van het sociaal voordeel zoals voorzien in artikel 8 te staven. Indien het college het verzoek aanvaardt en gegrond verklaart, wordt de betaling van het sociaal voordeel ingetrokken.

De beslissing van het college wordt door de voorzitter van het college ter uitvoering aan het Beheerscomité van het Sociaal Fonds en aan de ondertekende partijen betekend.

De ontvangst van deze betekening door de voorzitter van het beheerscomité staat gelijk met een instemming van rechtswege met deze beslissing door het beheerscomité en de ondertekenende partijen, zonder stemming noch beraadslaging.

Het Beheerscomité van het Sociaal Fonds betekent de beslissing van de bemiddelaars aan de betrokken werkers en werksters, aan de syndicale afvaardiging van de onderneming en aan de werkgever.

**§8.** De procedure volgt de regels, vastgelegd door het Beheerscomité. Het college van bemiddelaars mag overgaan tot alle onderzoeken die nodig zijn om het dossier samen te stellen.

**§9.** Het college beslist met enkele meerderheid. De beslissing wordt geschreven, gemotiveerd en ondertekend. Het college beslist door het verzoek te aanvaarden of te verwerpen. De beslissing is onherroepelijk.

**§10.** Het college is gehouden zijn beslissing te nemen en te betekenen in de drie maanden die volgen op de aanduiding van de eerste bemiddelaar. Bij gebreke worden de bemiddelaars ambtshalve van hun opdracht ontheven en de ondertekenende partijen mogen opnieuw bemiddelaars aanstellen.

**§11.** De zittingen van het college zijn niet openbaar, zijn beraadslagingen zijn geheim.

**Art. 10.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12 december 1979 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. De wijzigingen die er door de C.A.O. van 14 november 1985 zijn aangebracht treden in werking op 1 december 1985.

Zij kan door een eenstemmig akkoord van de ondertekenende organisaties worden herzien en door één van hen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid en aan elk van de ondertekenende organisaties.

De opzegging vangt aan op de datum van de verzending van het aangetekend schrijven.

De verzoeken tot sanctie die voor deze datum ingediend zijn worden volgens de oude procedure behandeld.

Wanneer in een onderneming, bij het einde van een sociaal conflict de partijen overeenkomen “dat er wegens de staking geen sancties zullen getroffen worden” betekent deze clausule niet dat de werkgever eraan verzaakt beroep te doen op de procedure voorzien in voornoemd artikelen 8 en 9 tenzij de clausule zulks uitdrukkelijk bepaalt.

## **HOOFDSTUK XVI: REGLEMENT VAN INWENDINGE ORDE VAN DE ONDERNEMINGSRAAD**

### **AFDELING I - ZETEL EN SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD**

#### **Art. 1. -**

De zetel van de ondernemingsraad van .....  
is gevestigd te ..... Straat  
.....Nr .....

Het aantal der afgevaardigden van het personeel zoals het voortvloeit uit elke verkiezing, evenals de namen van de leden van de Raad, worden aangeplakt op de aanplakborden van de onderneming, en alzo ter kennis van het personeel gebracht.

### **AFDELING II. -OPDRACHT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD**

#### **Art. 2. -**

A. De ondernemingsraad heeft tot taak, binnen de perken van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités, welke op de onderneming van toepassing zijn

a) zijn advies uit te brengen en alle voorstellen te doen of opmerkingen te maken inzake al de maatregelen waardoor de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen gewijzigd worden;

b) van het ondernemingshoofd, op economisch en financieel gebied :

1. minstens elk kwartaal : inlichtingen te ontvangen betreffende de productiviteit, alsmede inlichtingen van algemene aard over het leven van de onderneming,
2. op gezette tijden en ten minste bij het sluiten van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en documenten te ontvangen welke de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitslagen van de onderneming.
3. De aard en de omvang van de te verschaffen inlichtingen, de mede te delen verslagen en documenten zijn bij het Koninklijk Besluit van 27 november 1950 vastgesteld.

Op verzoek van de door de arbeiders benoemde leden van de ondernemingsraad, worden de medegedeelde verslagen en bescheiden juist en volledig verklaard door een beëdigd revisor erkend door de Bedrijfsraad (Scheikunde), of indien er geen is, door de Koning, op voordracht

van de meest vooraanstaande organisaties van de ondernemingshoofden en de loontrekkenden. De revisor wordt aangewezen door de ondernemingsraad. Bij onenigheid in de schoot van deze laatste wordt hij aangewezen door de Bedrijfsraad (Scheikunde).

c) adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in zijn midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder zijn bevoegdheid valt, en die hem vooraf werd voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

d) binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten, te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

e) de in geval van afdanking en aanwerving der arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;

f) te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie aanbelangt;

g) de data van het jaarlijks verlof vast te stellen en, zo nodig, een beurtwisseling van het personeel in te voeren; bij overdracht van bevoegdheid van het paritair comité der scheikundige nijverheid de dagen te bepalen, die ter vervanging van de feestdagen die op een zondag vallen dienen genomen te worden (Artikel 3 van de wet van 30.12.1950);

h) al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming voor het welzijn van het personeel werden ingesteld, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer der arbeiders;

i) alle maatregelen te onderzoeken, die van aard zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik van de taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming waardoor, onder meer, verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b), de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling, met de Belgische Openbare Besturen.

B. De ondernemingsraad mag beslissen dat hij, volgens de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij het Besluit van de Regent van 13 juni 1949, tot oprichting van de ondernemingsraden, de aan de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen toegekende functies zal uitoefenen.

### **AFDELING III. - VERGADERINGEN, OPROEPINGEN EN DAGORDE**

**Art. 3.** - De ondernemingsraad vergadert gedurende de dagwerkuren in zijn bij artikel 1 aangeduide zetel.

De ondernemingsraad kan alleen geldig beraadslagen en beslissen in aanwezigheid van minstens de helft van de personeelsafgevaardigden die nog in functie zijn, uitgezonderd in spoedeisende gevallen die als dusdanig door de zetelende leden worden erkend.

Deze voorwaarde is niet meer vereist bij de volgende vergadering voor dezelfde punten die op de dagorde van de voorgaande vergadering stonden.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de Raad gesteld.

De ondernemingsraad beslist welke nationale taal zal gebruikt worden bij de besprekingen en voor het opstellen van de verslagen en documenten.

**Art. 4.** - De ondernemingsraad vergadert verplicht eenmaal per maand. De vergadering heeft plaats in de Xe week van elke maand, behalve in geval van akkoord onder de leden.

Voor de gewone vergaderingen worden de leden minstens 6 dagen van te voren uitgenodigd. Op aanvraag van minstens de helft van de werkelijke personeelsafgevaardigden is de voorzitter ertoe gehouden de leden in buitengewone vergadering bijeen te roepen binnen de 6 dagen.

In spoedeisende gevallen vergadert de ondernemingsraad bovendien telkens de voorzitter het nuttig acht of op aanvraag van de helft van de personeelsafgevaardigden. In dit laatste geval heeft de vergadering plaats op dag en uur bepaald door de voorzitter en uiterlijk binnen de 48 uren na ontvangst van de aanvraag.

**Art. 5.** - De oproepingsbrief vermeldt:

- de dagorde;
- de datum, uur en plaats van de vergadering.

Hij wordt ondertekend door de voorzitter en onder gesloten omslag met de vermelding «persoonlijk» aan de betrokkene overhandigd of per post toegestuurd.

Documentatiestukken kunnen eveneens worden bijgevoegd.

**Art. 6.** - De voorzitter stelt in overleg met de secretaris de dagorde op en verstuurt de oproepingsbrieven.

De dagorde behelst verplichtend al de kwesties waarvoor een lid van de ondernemingsraad minstens acht dagen voor de vergadering aan de voorzitter de opneming heeft gevraagd; deze aanvraag moet bondig gerechtvaardigd worden en indien nodig vergezeld zijn van de betreffende bescheiden.

Zij behelst insgelijks de kwesties waaromtrent advies of verslag werd gevraagd door een organisme dat door de wet gemachtigd is de ondernemingsraden te raadplegen.

Het inschrijven van een punt op de dagorde van een vergadering verbindt de ondernemingsraad op generlei wijze om het in aanmerking te nemen voor bespreking. De kwestie van de bevoegdheid van de raad wordt ambtelijk gesteld voor elke bespreking over de grond der zaak.

**Art. 7.** - De werkelijke afgevaardigden van het personeel mogen voor elke vergadering van de ondernemingsraad bijeenkomen in een lokaal, dat door het ondernemingshoofd te hunner beschikking wordt gesteld, op een door deze laatste vastgesteld uur.

#### **AFDELING IV. - VOORZITTERSCHAP EN SECRETARIAAT**

**Art. 8.** - De voorzitter ontvangt alle aan de ondernemingsraad gerichte briefwisseling en maakt ze over aan de secretaris.

De voorzitter zorgt ervoor dat de vergaderingen overeenkomstig de in voege zijnde wetgeving worden gehouden.

In overeenstemming met artikel 6 stelt hij de dagorde van de vergaderingen van de ondernemingsraad op.

Hij roept de leden op voor de vergaderingen, zit deze laatste voor en leidt de besprekingen. Hij zorgt ervoor dat elk punt der dagorde door de ondernemingsraad wordt onderzocht. Alleen de punten die op de dagorde voorkomen worden onderzocht. In elk afzonderlijk geval stelt hij de persoon aan die hem vervangt op de vergadering waarop hij verhinderd is aanwezig te zijn. Wanneer om reden van tijdgebrek de dagorde niet kan afgewerkt worden, dan moeten de punten die niet besproken werden bij voorrang behandeld worden op de volgende vergadering behalve wanneer de raad er anders over oordeelt.

**Art. 9.** - De secretaris wordt gekozen onder de effectieve leden van de personeelsafvaardiging en op voordracht van deze laatste door de ondernemingsraad benoemd op de eerste vergadering.

Hij stelt de briefwisseling op van de ondernemingsraad en legt ze aan de voorzitter ter goedkeuring en ondertekening voor.

Bij afwezigheid zal hij worden vervangen door een ander lid van de personeelsafvaardiging, dat op voordracht van deze laatste door de ondernemingsraad wordt aangewezen.

Bij ontstentenis van akkoord omtrent de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad, in geval van pariteit der zetels of in geval van betwisting van één der vertegenwoordigde organisaties, kan de fractie van het personeel die de vakorganisatie vertegenwoordigt welke het grootste aantal stemmen heeft bekomen, de secretaris voordragen.

**Art. 10.** - Het ondernemingshoofd verzekert aan de secretaris de volle medewerking welke voor het vervullen van zijn opdracht onontbeerlijk is.

## **AFDELING V. - NOTULEN**

**Art. 11.** - Het ontwerp van de notulen, door de secretaris persoonlijk opgesteld, wordt minstens 48 uren voor de vergadering waar het moet worden goedgekeurd, aan de voorzitter van de raad voorgelegd.

In de notulen worden opgenomen:

- de namen van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden;
- de aangenomen wijzigingen aan de notulen van de voorgaande vergadering;
- de punten die op de dagorde werden gebracht;
- de aan de raad gedane voorstellen;
- de genomen beslissingen en
- de getroffen besluiten, evenals
- een getrouwe samenvatting van de besprekingen.

De voorlezing aan de leden van de ondernemingsraad en de goedkeuring van het ontwerp van de notulen van de voorgaande vergadering, maken automatisch het voorwerp uit van het eerste punt van de dagorde van de vergadering.

De door de ondernemingsraad goedgekeurde notulen (rekening gehouden met de uitsluiting van de bijzonder vertrouwelijke gedeelten) worden vervolgens, zo nodig samen met de bescheiden die de ondernemingsraad zou hebben besloten eraan toe te voegen, te persoonlijk en vertrouwelijk maken aan de werkelijke leden van de ondernemingsraad overhandigd.

De notulen, in voorkomend geval samen met hun bijlagen, worden door de secretaris neergelegd in het meubel bestemd voor het archief. Elk lid van de raad mag ze raadplegen op dagen en uren bepaald door de ondernemingsraad.

#### **AFDELING VI. - WIJZE OM BESLISSINGEN TE NEMEN**

**Art. 12.** - De beslissingen van de ondernemingsraad worden eenparig door de aanwezige leden genomen, behalve in geval van benoeming van de secretaris, dan wordt de beslissing genomen bij meerderheid van aanwezige leden.

#### **AFDELING VII. - HET ARCHIEF**

**Art. 13.** - Het archief wordt op een toegankelijke plaats bewaard, vastgesteld door de ondernemingsraad. Het toezicht erop wordt uitgeoefend door een persoon die tot dat doel door de ondernemingsraad werd aangesteld. Het archief blijft ter beschikking van de leden, die het ter plaatse kunnen raadplegen op dagen en uren vastgesteld door de ondernemingsraad.

#### **AFDELING VIII. - STUDIE-, VOORLICHTINGS- EN ADVIESOPDRACHTEN**

**Art. 14.** - De raad kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van de jonge arbeiders, door deze laatste gekozen. Deze worden slechts tot de zittingen van de raad toegelaten wanneer de kwesties waarover hun advies wordt gevraagd, worden besproken; en dit met raadgevende stem.

#### **AFDELING IX. - VOORLICHTING VAN HET PERSONEEL**

**Art. 15.** - Het personeel wordt over de werkzaamheden van de ondernemingsraad ingelicht door het aanplakken van de afschriften van de genomen beslissingen en getroffen besluiten op goed zichtbare en toegankelijke plaatsen. Indien nodig kan de raad beslissen deze bescheiden te vertalen in de ene of andere landstaal met het oog op de aanplakking ervan.

#### **AFDELING X. - ACTIVITEITSVERSLAG**

**Art. 16.** - In de loop van het eerste kwartaal van het jaar, stelt de raad een verslag op over zijn werkzaamheden van het afgelopen jaar. Een exemplaar van dit verslag wordt aan elk werkelijk en plaatsvervangend lid van de raad overhandigd.

#### **AFDELING XI. - WIJZIGINGEN AAN HET REGLEMENT**

**Art. 17.** - Onderhavig reglement van inwendige orde kan worden gewijzigd bij beslissing van de ondernemingsraad.



Aan het reglement kan geen enkele wijziging worden aangebracht die zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen of die de afschaffing zou beogen van één of meerdere van de 10 punten, bedoeld in lid 3 van Artikel 22 van de wet van 20.9.1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953 en 15 maart 1954 (deze laatste werd gewijzigd door de wetten van 28.1.1963 en 16.1.1967).

#### **AFDELING XII. - PRESTATIES DER AFGEVAARDIGDEN**

**Art. 18.** - De vergadering van de ondernemingsraad, evenals de prestaties die zelfs buiten de werkuren geleverd worden door de leden van de raad of andere personeelsleden die worden geraadpleegd overeenkomstig de bepalingen van het huidig reglement, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig door de onderneming bezoldigd.

Wanneer een lid dat thuis verblijft wordt opgeroepen voor een vergadering van de raad, dan worden hem de reiskosten terugbetaald, onverminderd de bepalingen van bovenstaande alinea.

#### **AFDELING XIII. - SLOTBEPALINGEN**

**Art. 19.** - Een exemplaar van het reglement van inwendige orde moet aan alle werkelijke en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad worden overgemaakt.

**Art. 20.** - Onderhavig reglement van inwendige orde werd door de ondernemingsraad aangenomen in zijn vergadering van ..... (dag, maand, jaar).

**N.B.** : de bedrijfsraad scheikunde is sedert 1987 «Bijzondere Raadgevende Commissie voor de Scheikunde» van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

## **HOOFDSTUK XVII: LEEFMILIEU**

**Opmerking van de AC:** als er in de tekst gesproken wordt over het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van werkplaatsen (C.V.G.V.) of over het Comité voor veiligheid en gezondheid (C.V.G.), wordt eigenlijk het **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of CPBW** bedoeld.

*Paritaire aanbeveling over de informatie en de opleiding van de werknemers inzake milieu voor de ondernemingen in de scheikundige nijverheid.*

De partijen zijn ervan overtuigd dat een permanente bewustmaking inzake de milieuproblematiek een dwingende noodzaak is voor de onderneming.

De correcte manier om deze bewustmaking te verwezenlijken, is de werknemers op een open manier te informeren en op te leiden inzake milieu. De ondernemingsdirectie gelast er zich mee deze informatie en deze opleiding op alle niveaus van de hiërarchie te verzorgen.

De partijen zijn meer bepaald van oordeel dat de bestaande overlegorganen, namelijk de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van werkplaatsen (C.V.G.V.), de milieuproblematiek op ondernemingsvlak moeten behandelen.

De bedrijven die niet over al deze overlegorganen beschikken, dienen de gepaste informatie- en opleidingsstructuur te kiezen, aangepast aan hun specifiek karakter.

Milieuzaken die een invloed kunnen hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en op het leefmilieu binnen de onderneming worden besproken in het comité voor veiligheid en gezondheid. Bij ontstentenis van een comité voor veiligheid en gezondheid zal deze taak waargenomen worden door de syndicale afvaardiging.

Milieuzaken die een weerslag kunnen hebben op de tewerkstelling, de investeringen, de veiligheid van de omgeving en de toekomst van de onderneming in het algemeen, worden in de ondernemingsraad behandeld.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal het comité voor veiligheid en gezondheid of bij ontstentenis hiervan de syndicale afvaardiging deze taak waarnemen.

De werknemers en hun vertegenwoordigers zullen geraadpleegd worden over alle milieuproblemen die gevolgen zouden kunnen hebben voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Van de milieuthema's die in de overlegorganen behandeld worden, onthouden wij:

1. de voor de onderneming geldende milieureglementering;
2. de eigen exploitatievergunning, met inbegrip van het milieueffectenrapport;
3. het administratieve verloop van het vergunningsdossier;
4. het gevoerde milieubeleid met een overzicht van de milieu-investeringen, -kosten en -heffingen (jaarlijks);
5. wijzigingen in de fabricagemethodes, werktechnieken of installaties die het intern of het extern milieu beïnvloeden;

6. interne en externe klachten en hinder;
7. een samenvattend en vereenvoudigd jaaroverzicht over afval, afvalwater, geluid- en luchtemissies.

Deze thema's kunnen aan bod komen zowel op initiatief van de werkgever als in antwoord op vragen van de werknemers of van hun vertegenwoordigers.

Er dient voorrang verleend te worden aan de informatie over het globaal preventiebeleid betreffende de leefmilieuproblematiek in haar geheel.

De informatie zal eveneens slaan op de risico's verbonden aan de aanwezigheid van externe ondernemingen op het bedrijfsterrein en op de specifieke preventiemaatregelen die voor hen voorzien zijn. De informatie zal op een aangepaste, open wijze en met de nodige toelichtingen verstrekt worden. De milieudocumentatie die in het bedrijf beschikbaar is, zal door de afgevaardigden van de overlegorganen, mits eerbiediging van het vertrouwelijk karakter, kunnen geraadpleegd worden.

Om iedereen voor deze problemen te sensibiliseren, zullen de bedrijfsdirecties aan alle medewerkers van de onderneming een specifieke opleiding verstrekken over de problemen inzake leefmilieu. Deze opleiding zal op regelmatige tijdstippen in de daarvoor geschikte overlegorganen geëvalueerd worden.

Tot slot herbevestigen de sociale partners uitdrukkelijk dat de ondernemingsdirectie in laatste instantie bevoegd en verantwoordelijk is voor het beleid op vlak van het leefmilieu.

## **NOTA VAN DE ALGEMENE CENTRALE\***

*\* De wettelijke referentie is de wet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten*

### **I. DE WAARDE VAN EEN PARITAIRE AANBEVELING**

Met deze aanbeveling willen de sociale partners concreet een juridische lacune oplossen. In het Paritair Comité van de chemische sector is dit al meerdere keren gebeurd. Het statuut van de syndicale delegatie is daar een voorbeeld van.

Deze aanbeveling moet beschouwd worden als een akkoord van het Paritair Comité dat voor alle partijen dwingend en bindend is voor wat de problematiek inzake leefmilieu betreft.

Eventuele betwistingen kunnen dus ook enkel en alleen in het Paritair Comité besproken worden en niet voor een rechtbank.

Met deze aanbeveling verbinden de sociale partners zich er moreel toe de principes van de verklaring wederzijds te eerbiedigen en uit te voeren.

In de praktijk betekent dit dat het patronaat van de chemiesector eindelijk de bevoegdheden inzake leefmilieu erkent van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en van de Ondernemingsraad (OR), waarop we in het verleden altijd hebben aangedrongen.

Deze paritaire aanbeveling moet ervoor zorgen dat de directies zich niet meer verliezen in juridische haarkloverijen over de leefmilieuproblematiek zodat deze niet kan besproken worden in de OR of in het CPBW of dat zij niet meer weigeren praktische informatie te geven, bijvoorbeeld over de gebruikte producten.

## II. INFORMATIE

Het is duidelijk dat informatie over het leefmilieu niet beperkt kan worden. Alle problemen en vragen in verband met het leefmilieu kunnen besproken worden.

### 1. De wet- en regelgeving voor het bedrijf:

Wetgeving is geregionaliseerd.

U kunt kijken op de diverse website voor toegang tot wetgeving over:

- Bescherming van water, bescherming van de oppervlaktewateren
- Luchtverontreiniging
- Geluid
- Afval en giftig afval
- De gevaren van zware ongevallen (SEVESO wet)

Ofwel :

Voor Wallonië:

**Directoraat-generaal van de operationele Landbouw, Natuurlijke Hulpbronnen en Leefmilieu**

<http://environnement.wallonie.be>

Voor Brussel :

**BIM- Brussels instituut voor milieubeheer**

<http://www.leefmilieubrussel.be>

Voor Vlaanderen:

**Leefmilieu, Natuur en Energie departement van de Vlaamse overheid**

<http://www.lne.be>

### 2. Informatie over de milieuvergunning

De milieuvergunning vervangt de exploitatievergunning en andere milieuvergunningen nodig zijn voor de uitoefening van een activiteit.

Gezamenlijke projecten worden onderworpen aan een enkele vergunning waarin milieuvergunningen en bouwvergunning.

### 3. Het administratieve verloop van de vergunningen:

Het is belangrijk te weten wie en welke dienst zich met het dossier bezighouden.

### 4. Een jaarlijks verslag over het gevoerde leefmilieubeleid van het bedrijf met een overzicht van de investeringen, de kosten en de leefmilieubelastingen.

Belangrijk hierbij is kritisch te blijven en geen slippendrager te worden van publicitaire reclamestunts die door de patroon worden geleid.

We herinneren er hier aan dat een volledig "Jaarlijks verslag" over de werking van de Interne Dienst moet voorgelegd worden aan het CPBW. Dit geldt ook voor de arbeidsgeneeskunde.

Deze documenten bevatten heel wat informatie over de arbeidsvoorwaarden en de maatregelen die genomen werden om de preventie te verbeteren, maar omvatten ook een hoofdstuk over de middelen die in de onderneming worden gebruikt voor vorming, informatie en propaganda.

Het is dan ook aangewezen het jaarlijks verslag aan te vullen met een luik over het milieu.

5. Alle wijzigingen op het vlak van fabricagemethodes, installaties of arbeidstechnieken die een invloed hebben op het externe of interne leefmilieu:  
Deze bepaling is zo algemeen dat ongeveer elke wijziging in het bedrijf gemeld én besproken moet kunnen worden hetzij in het comité voor PBW, hetzij in de OR.
6. Klachten en hinder zowel intern als extern:  
De eventuele klachten of hinder die zowel binnen als buiten het bedrijf gemeld worden, moeten aan de vertegenwoordigers van de werknemers doorgegeven worden: het kan dus niet meer dat je voor het eerst in de krant moet vernemen hoe schadelijk of gevaarlijk je bedrijf wel is. De directie moet je zo snel mogelijk van de klachten op de hoogte brengen.
7. Een jaarlijkse samenvatting over de afvalproblematiek, de water- en luchtvervuiling en de geluidsproblematiek:  
Zoals gezegd bij het punt 4, kan dit thema opgenomen worden in een apart hoofdstuk van het "Jaarverslag van de Interne Dienst" of in een apart verslag dat door de Interne Dienst en door de arbeidsgeneesheer samen wordt opgesteld.

Het milieu wordt bovendien één van de actiethema's die wij in het Jaarlijks Actieplan zullen opnemen.

Dit is heel belangrijk aangezien het CPBW het "Jaarlijks Actieplan" zal evalueren en regelmatig zal opvolgen.

Deze informatie dient op een duidelijke en verstaanbare manier gegeven te worden.

Als vakbondsmensen zijn wij geen wetenschappers, technici, ecologen en nog minder milieuspecialisten. Wij moeten onze rol als vakbondsvertegenwoordiger ten volle kunnen spelen. De teksten moeten dus verstaanbaar en eenvoudig opgesteld worden, zodat we ook kunnen meepraten over het milieubeleid van ons bedrijf.

In de aanbeveling zijn er geen dwingende termijnen opgenomen voor wat betreft het verschaffen van informatie of de aanpassingen die aangebracht moeten worden aan jullie vragen voor het CPBW, de OR of de VA.

Het huishoudelijk reglement van deze overlegorganen legt echter wel vast hoe je een vraag moet stellen, hoe je een punt aan de dagorde kunt voegen en hoe je zo snel mogelijk een antwoord krijgt. Deze aanbeveling kun je dan ook gebruiken om in het huishoudelijk

reglement een meer concrete timing te laten opnemen zodat je sneller een bevredigende reactie krijgt.

### **In de ondernemingsraad (OR)**

Dankzij de wettelijke bevoegdheden van de ondernemingsraad en de paritaire aanbeveling, kan je:

1. informatie opvragen over de gevolgen van investeringen op het milieu;
2. een rapport vragen over de effecten op het milieu van nieuwe producten die gemaakt of gebruikt worden;
3. informatie opvragen over het al of niet toekennen van vergunningen;
4. een jaarlijks verslag opvragen over het milieubeleid van het bedrijf.

Met de economische en financiële informatie kan je gegevens vragen over:

1. het programma en de algemene toekomstverwachtingen;
2. het wetenschappelijk onderzoek;
3. de overheidssteun en ecologische steun;
4. de investeringsaftrek.

### **In het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)**

De wettelijke bevoegdheden van het CPBW, samen met de paritaire aanbeveling, laten je toe:

1. een milieuhoofdstuk te laten opnemen in het jaarlijks actieplan
2. inzage te eisen in de gegevens over de toekenning van toestemmingen en andere exploitatievergunningen
3. te ijveren voor een opleiding inzake milieu en veiligheid voor de preventieadviseur, de leden van het CPBW en voor alle werknemers
4. advies uit te brengen inzake het preventiebeleid om milieuschade te voorkomen
5. risico's op te sporen en informatie te verkrijgen, bijvoorbeeld over het gebruik van toxische producten.

### **In de syndicale afvaardiging (SA)**

De syndicale afvaardiging is de belangrijkste spil van de syndicale actie in het bedrijf. Zij moet een rol spelen in de informatie en de sensibilisering van alle werknemers.

Zij kan de werknemers bewust maken van het belang van het leefmilieu.

Zij is bevoegd om informatie op te zoeken, zowel intern (CPBW/OR) als extern (andere organisaties die zich bezighouden met het leefmilieu). Zij mag die informatie nakijken en, indien nodig, vervolledigen.

Wij moeten ons ook zorgen maken over het milieu. Dat is één van onze taken. We moeten dit duidelijk maken en het in onze dagelijkse syndicale actie opnemen.

## **III. PERSONEELSVORMING**

De vorming van het personeel is tegenwoordig essentieel voor de leefbaarheid van een bedrijf. Dat is zo op het vlak van beleid en technologie, maar ook voor wat de arbeidsomstandigheden en het milieu betreft.

Dit feit heeft de wetgever heel goed begrepen aangezien hij van de werkgever eist dat deze een specifieke vorming over de arbeidsomstandigheden geeft aan zijn voltallige personeel. De wetgever heeft het CPBW gevraagd deze vorming uit te werken en toe te passen.

In de praktijk moet er dan ook, naargelang de problemen in het bedrijf, het soort activiteit, het aantal werknemers, enz., een globale studie gemaakt worden over de behoeften van de onderneming inzake opleiding waarbij er rekening gehouden wordt met elk aspect van de arbeidsomstandigheden.

De vorming is de noodzakelijke aanvulling van de informatie. Er moet dus nagegaan worden of de informatie, die de werknemers moeten ontvangen, punten of problemen bevat die verduidelijking nodig hebben of waar een specifieke vorming aan moet worden gewijd.

*Een voorbeeld: brandpreventie:*

**Informatie:** Via de aanplakborden wordt algemene informatie over de te volgen instructies verstrekt aan de werknemers. Deze informatie gaat over:

- de aan te nemen houding tijdens een brand; verklaring van de pictogrammen en de aanduiding van de uitgangen en de nooduitgangen, van de brandblusapparaten en –haspels, het verbod de lift te gebruiken, enz...

De werkgever moet ook brandpreventie voorzien. Dit wil concreet zeggen dat hij een dienst "brandpreventie en - bestrijding" opricht met voldoende personen die gevormd en opgeleid zijn om het materiaal voor brandbestrijding te gebruiken.

**Vorming:** Deze werknemers krijgen een opleiding over:

- de verschillende methodes van brandvoorkoming en – bestrijding,
- het gebruik van de brandblusapparaten en –haspels en de technieken om brand te bestrijden,
- evacuatiemethodes van het personeel,
- de kennis van ontvlambare stoffen.

**Vormingsthema's:** Twee types van vorming kunnen voorzien worden binnen het wettelijk kader van het preventiebeleid:

- een algemene vorming inzake veiligheid en gezondheid, gebaseerd op de specifieke bedrijfsrisico's, voor alle personeelsleden;
- een "gerichte" vorming, aangepast aan de noden van iedere werknemer. Deze vorming bespreekt vooral de specifieke risico's die verbonden zijn aan de werkpost op het vlak van gezondheid, veiligheid en milieu.

Op basis van een inventaris van de risico's en de vervuilingsbronnen waar de werknemers het slachtoffer van kunnen worden, moeten er maatregelen in overweging genomen worden zodat deze risico's en vervuilingsbronnen worden ingeperkt.

Meer specifiek voor de leefmilieuproblematiek zal de vorming het hebben over:

- eerst en vooral zou het nuttig zijn om de juridische principes te herhalen die het milieu regelen. We moeten het, op een schematische manier, hebben over de verdeling van de bevoegdheden tussen de Staat en de Gewesten zoals deze werd bepaald door de wetten inzake de staatshervorming.
- Op basis van de problemen op ondernemingsvlak, zal de vorming concreet gaan over:
  - De activiteiten waarvoor een exploitatievergunning nodig is (zowel voor de inwerkingtreding van de vestiging als voor de voortzetting van de exploitatie en de eventuele uitbreidingen of transformaties die de vestiging kan ondergaan).
  - Werd de procedure voor de aanvraag van een exploitatievergunning nageleefd? Werd de procedure aan het CPBW voorgelegd voor wat betreft de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en aan de OR voor de eventuele gevolgen op het vlak van werkgelegenheid, investeringen of zelfs arbeidsorganisatie?

### **Ernstige risico's**

Indien er, door de activiteiten die in de onderneming worden verricht, een risico is op zware ongevallen, voorzien het A.R.A.B. en het samenwerkingsakkoord voor de SEVESO-ondernemingen dat de werkgever de bevoegde diensten moet aanschrijven en hen uitgebreide informatie moet verschaffen over de bedrijfsinstallaties, de fabricagemethodes en de gevaarlijke stoffen die er gebruikt worden.

In het kader van het preventie- en controlebeleid moet het personeel een vorming krijgen over de productiemethodes (starten en stoppen), de eigenschappen van de gebruikte stoffen, de specifieke taak en de mogelijke gevaren ervan, de handelswijze bij ongevallen, de manier waarop de instructies dienen opgesteld te zijn, de aard en de periodiciteit van de oefeningen voor risicosimulatie.

Alle werknemers moeten informatie krijgen over de veiligheidsstudie die de onderneming moet uitvoeren. Het CPBW moet hieraan meewerken en moet op de hoogte zijn van de periodieke bijwerkingen van deze studie.

### **Afvalverwerking**

De basisregel voor afval is: de productie van gevaarlijk en moeilijk te verwerken afval zoveel mogelijk vermijden of op zijn minst beperken.

De vernietiging van afval, dat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en het leefmilieu bedreigt, moet bevorderd worden.

### **Wat moet je bijgevolg weten?**

- Welk soort afval wordt in de onderneming geproduceerd?
- Hoe wordt dit verwijderd?
- Wordt het op een bepaalde plaats opgeslagen of ter plaatse behandeld?



- Op welke manier wordt het geneutraliseerd?
- Wordt het toevertrouwd aan een externe firma? Is deze erkend voor het vervoer en de vernietiging ervan?
- Gaat het om afval dat recycleerbaar en opnieuw bruikbaar is?
- Gaat het om giftig of gevaarlijk afval?
- Indien dit zo is, welke hoeveelheid en in welke vorm?

## **ORGANISATIE VAN DE VORMING**

In de onderneming zijn heel wat mensen in staat om een vormingsprogramma voor alle werknemers uit te werken en toe te passen.

De werkgever organiseert deze vormingen over veiligheid, gezondheid en leefmilieu samen met de preventieadviseur, de arbeidsgeneesheer, de ingenieurs of het personeel uit de hiërarchische lijn, maar eveneens met de vakbondsafgevaardigden.

Soms is het aangewezen hulp van buiten het bedrijf in te roepen. Heel wat organisaties en instellingen kunnen meer gespecialiseerde onderwerpen behandelen. Er zijn de erkende organismen, de inspectiediensten, de brandweerdiensten, enz.

## **EVALUATIE VAN DE VORMING**

Het is niet de bedoeling om een schoolse omgeving te creëren met een vorming waar examens aan gekoppeld zijn.

Het is echter noodzakelijk om de impact ervan te evalueren. We moeten eerst en vooral nagaan of de vooropgestelde doelstellingen werden verwezenlijkt zodat we eventueel de koers kunnen bijsturen door de inhoud of het vormingsprogramma aan te passen.

Deze evaluatie wordt in teamverband gedaan. Alle personen die aan deze vorming hebben deelgenomen werken eraan mee: eerst en vooral de vormingswerkers zelf, maar ook de werknemers en het personeel die deze vorming hebben gevolgd.

## **KOSTPRIJS VAN DE VORMING**

Het spreekt vanzelf dat de onderneming de kosten van de vorming ten laste neemt. Dit houdt in dat de vorming tijdens de werkuren doorgaat en dat deze, op vlak van loon, wordt gelijkgesteld met effectief gewerkte tijd. De eventuele verplaatsingskosten of andere kosten worden dan ook door de werkgever gedragen.