

SECTORGIDS 2025-2026

PC 207

SCHEIKUNDE

Bedienden

abvvscheikunde.be

ABVV
Scheikunde
Samen sterk

INHOUDSTABEL

BIJ HET GEBRUIK VAN DEZE GIDS	4
NATIONAAL AKKOORD 2025-2026.....	5
FLEXIJOBS	11
HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE - PC 207	12
BEVOEGDHEID	12
HUISHOUDELIJK REGLEMENT PC.....	14
SAMENSTELLING PC - BEDIENDEN UIT SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID	17
HOOFDSTUK II: LONEN EN PREMIES	18
CLASSIFICERING EN BEPALING DER FUNCTIES	18
BESLISSING TOT VASTSTELLING VAN GEGEVENS DIE DE AFREKENING MOET BEVATTEN ..	25
VERLONINGSSYSTEEM.....	27
KOPPELING LONEN AAN DE INDEX	30
MAANDWEDDE IN NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN	33
MINIMUMBAREMA	34
MINIMUMWEDDE VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS	35
EINDEJAARSPREMIE	36
EINDEJAARSPREMIE - HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.....	38
PENSIOENPREMIE.....	41
MOEDERSCHAP	42
MAALTIJDCHEQUES.....	43
HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR	44
ARBEIDSDUUR	44
ANCIËNNITEITS- EN LEEFTIJDVERLOF	45
TIJDSKREDIET MET MOTIEF	46
LANDINGSBANEN 2026-2027 - recht op uitkeringen	47
LANDINGSBANEN 2028-2029 - recht op uitkeringen	48
AANVULLENDE VERGOEDING BIJ 1/2 ^{de} en 1/5 ^{de} LANDINGSBANEN	50
KLEIN VERLET.....	51
KLEIN VERLET - WETTELIJKE SAMENWONING	52
ONTSLAGVERGOEDING THEMATISCHE VERLOVEN, HET TIJDSKREDIET MET MOTIEF EN DE LANDINGSBANEN	53
WERKBAAR WERK	53
HOOFDSTUK IV: DEMOGRAFIEFONDS.....	55

OPRICHTING VAN EEN DEMOGRAFIEFONDS	55
FINANCIERING VAN DEMOGRAFIEPLANNEN	61
HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID	65
WERKZEKERHEID	65
OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR	66
UITZENDARBEID	67
HOOFDSTUK VI : BESTAANSZEKERHEID	69
HOOFDSTUK VII: VERVOER.....	71
WERKGEVERSBIJDRAGE.....	71
TABELLEN VOOR TERUGBETALING.....	74
HOOFDSTUK VIII: SWT EN AANVULLEND PENSIOEN.....	75
MEDISCH SWT	75
VRIJSTELLING AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID BIJ SWT	77
AANVULLEND PENSIOEN.....	78
HOOFDSTUK IX: MEDISCH TOEZICHT	87
HOOFDSTUK X: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING.....	89
STATUUT VAN DE SA	89
SA IN DE BEDRIJVEN VAN 25 TOT EN MET 29 BEDIENDEN	97
LEDEN ONDERNEMINGSRAAD MET STATUUT KADERLID	99
HOOFDSTUK XI: ENERGIETRANSITIE	100
HOOFDSTUK XII: SYNDICALE VORMING.....	101
HOOFDSTUK XIII: SOCIAAL FONDS.....	104
OPRICHTING VAN EEN 'SOCIAAL FONDS VOOR DE BEDIENDEN' EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN	104
HOOFDSTUK XIV: VORMING.....	108
FONDS VOOR VORMING	108
BIJDRAGE FONDS VOOR VORMING EN VORMINGSINSPANNINGEN	110
VOORTZETTING FONDS VOOR VORMING	112
RISICOGROEPEN EN VORMINGSINSPANNINGEN.....	113

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 scheikunde. Deze cao's zijn toepasbaar op alle bedrijven die ressorteren onder het Paritair Comité 207.

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>

NATIONAAL AKKOORD 2025-2026

CAO gesloten op 17 december 2025 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2025-2026.

TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1 § 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met werknemer(s) wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

§ 2. Het toepassingsgebied van de artikelen 4, 5, 13 §2 tot §8, 16, 17 en 19 van deze CAO wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

MINIMA

Art. 2 § 1. Vanaf 1 januari 2026 wordt het bruto minimum ervaringsmaandloon opgenomen in artikel 2 van de CAO betreffende het minimumbarema, gesloten op 29 juni 2023 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 181418/CO/207, KB 20/12/2023, BS 19/01/2024), verhoogd met € 17,33 bruto.

§2. Deze bijzondere inspanning voor de verhoging van de bruto minimum ervaringsmaandlonen uit §1 kan niet richtinggevend zijn voor de onderhandelingen in de geconventioneerde ondernemingen.

MAALTIJDCHQUES IN DE NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN

Art. 3 §1. Dit artikel is van toepassing onder voorbehoud van publicatie van de wetgeving betreffende de bijkomende fiscale aftrekbaarheid.

§2. Dit artikel is van toepassing op de niet-geconventioneerde ondernemingen. Dit zijn ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2025-2026 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

§3. In ondernemingen die reeds maaltijdcheques toekennen wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque verhoogd met € 2 vanaf 01/04/2026.

In de ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen wordt een maaltijdcheque ingevoerd met een werkgeversbijdrage van € 2 en een werknemersbijdrage van € 1,09 vanaf 01/04/2026.

§4. Eventuele invoeringen en/of verhogingen van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque tussen 01/01/2026 en 01/04/2026 op het niveau van de onderneming worden in mindering gebracht van de hierboven vermelde bedragen.

§5. Vallen niet onder het toepassingsgebied van dit artikel, tenzij er op ondernemingsvlak aan deze categorieën van werknemers reeds maaltijdcheques worden toegekend:

- De werknemers verbonden met de werkgever via een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- De werknemers van de ondernemingen met een bedrijfsrestaurant met werkgeverstussenkomst;
- De werknemers die een maaltijdvergoeding ontvangen (bv. onder de vorm van kosten eigen aan de werkgever).

Bij gebeurlijk ontbreken van een fiscaal kader tegen 01/04/2026 zullen de partijen naar een oplossing zoeken.

BESTAANSZEKERHEID

Art. 4 §1. De bestaande regeling uit de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 29 juni 2023 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 181424/CO/207, KB 20/12/2023, BS 19/01/2024) wordt vanaf 1/1/2026 als volgt aangepast:

1. Het toepassingsgebied wordt uitgebreid naar alle bedienden.
2. De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 bedraagt € 14,50 per dag gedeeltelijke werkloosheid.
3. Het maximum van 60 dagen per jaar wordt opgetrokken naar maximum 65 dagen per jaar.

§2. Op 1 december 2026 wordt de in §1, 2 vermelde aanvullende werkloosheidsuitkering verhoogd naar € 15,00 per dag gedeeltelijke werkloosheid.

WERKVERWIJDERING ZWANGERSCHAP EN BORSTVOEDING

Art. 5 De bestaanszekerheidsvergoeding zoals voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 29 juni 2023 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 181419/CO/207, KB 19/12/2023, BS 09/01/2024) bedraagt vanaf 01/01/2026 € 18,00 per niet gewerkte dag.

WERKBAAR WERK

Art. 6 - Vanaf 01/07/2026 wordt artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende werkbaar werk, gesloten op 19 september 2023 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (nr. 182837 /CO/207, KB 26/03/2024, BS 26/04/2024) uitgebreid als volgt:

“Mits betrokken werknemer 35 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg of wisselende 3 ploegen; gedurende 9 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 9 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie.”

ANCIENNITEITSVERLOF EN LEEFTIJDSDAG

Art. 7 §1. Vanaf 01/07/2026 wordt artikel 3 van de CAO van 29 juni 2023, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende het anciënniteitsverlof en leeftijdsdag (nr. 181422/CO/207, KB 14/12/2023, BS 04/01/2024) vervangen als volgt:

“Werknemers die 60 jaar zijn en die geen aanspraak kunnen maken op alle anciënniteitsdagen voorzien in artikel 2, hebben recht op maximaal 2 leeftijdsdagen (zonder dat hierdoor de som van leeftijd- en anciënniteitsdagen meer dan 3 kan zijn).”

Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk.

§2. Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden voor de duurtijd voorzien in artikel 6, §2, C van de CAO van 15/10/2024 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences (nr. 191522 /CO/207, KB 29/08/2025, BS 25/09/2025).

BESTAANSZEKERHEID BAREMIEKE BEDIENDEN – VERGOEDING BIJ ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN OF REDENEN VAN STRUCTURELE AARD

Art. 8 - Indien zij door hun werkgever worden ontslagen om economische of technische redenen, of redenen van structurele aard, hebben werknemers vanaf 01/01/2026, ten laste van hun werkgever, recht 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.

Deze regeling is van toepassing voor onbepaalde duur.

De in de ondernemingen bestaande voor de werknemers gunstigere stelsels blijven behouden.

EXTERNE SYNDICALE OPDRACHTEN

Art. 9 - Artikel 17 bis (Externe syndicale opdrachten) van de CAO betreffende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten op 4 mei 1999 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 51067/CO/207, KB 07/05/2000, BS 06/04/2001), wordt vanaf 01/01/2026 vervangen als volgt:

“In de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat wordt een pool samengesteld, op basis van 1,5 dag per jaar, per effectief en per plaatsvervangend mandaat, met het oog op externe syndicale opdrachten.

Van deze dagen, samengesteld in pool, worden maximum 1,5 dagen per jaar per effectief en per plaatsvervangend mandaat bezoldigd; deze dagen kunnen door de effectieve en/of plaatsvervangende syndicale afgevaardigden benut worden, indien de noodzakelijkheid van de dienst het toelaat.

Met “mandaat” worden zowel ingevulde als vacante mandaten bedoeld.

Het verzoek tot opname van deze dagen wordt ingediend door een vakorganisatie die deze cao 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.”

DREMPEL SYNDICALE AFVAARDIGING VOOR BAREMIEKE BEDIENDEN IN ONDERNEMINGEN DIE MINIMAAL 25 EN MAXIMAAL 29 BAREMIEKE BEDIENDEN TELLEN

Art. 10 - Artikel 3, 2^e streepje van de CAO gesloten op 19 februari 2013 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor de baremieke bedienden in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen (nr. 113956/CO/207, KB van 11/11/2013, BS 10/12/2013) wordt vanaf 01/01/2026 aangevuld met volgende paritaire commentaar “Wanneer het mathematische resultaat van deze berekening gelijk is aan 13,5 mag dit als 13 gelezen worden.”

MOBILITEIT

Art. 11 - De bijdrage in de parkingkosten van een maandabonnement op de NMBS parkings zoals bepaald in artikel 10 van de CAO van 21/01/2025 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (nr. 191700 /CO/207, KB 05/05/2025, KB 16/05/2025), wordt vanaf 1 juli 2026 opgetrokken naar € 30 per maand (werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule, zonder de reële kostprijs te overstijgen.

EINDEJAARSPREMIE

Art. 12 - In artikel 8 (gelijkstellingen) van de CAO betreffende de minimum eindejaarspremie gesloten op 29 juni 2023 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 181423 /CO/207, KB 20/12/2023, BS 18/01/2024) wordt vanaf 01/01/2026 “de dagen waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot zestig dagen” vervangen door “de dagen waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot vijfenzestig dagen.”

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ LANDINGSBANEN

Art. 13 - §1. De werknemer die op 31/12/2024 aan de voorwaarden voldeden van de CAO van 29/06/2023 betreffende de aanvullende vergoeding bij 1/5 landingsbanen, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 181425/CO/207, KB 19/12/2023, BS 10/01/2024) (met name: genieten van een 1/5^e landingsbaan met RVA uitkeringen, de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben), ontvangt tijdens de periode van 01/01/2025 t.e.m. 31/12/2025 een

maandelijkse aanvullende vergoeding van 40 EUR ten laste van de werkgever (all-in kost), voor zover en zolang hij aan de voorwaarden blijft voldoen.

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat bovenvermelde vergoeding de vergoeding vervangt die, na afloop van de CAO van 29/06/2023, geïncorporeerd is in de individuele arbeidsovereenkomsten in toepassing van artikel 23 van de CAO-wet.

Deze paragraaf loopt van 1/1/2025 t.e.m. 31/12/2025.

§2. Vanaf 1 januari 2026, ontvangt de werknemer die een 1/5-landingsbaan of 1/2e landingsbaan geniet met RVA-uitkeringen een maandelijkse aanvullende vergoeding van € 80 bruto ten laste van de werkgever, indien de werknemer aan volgende voorwaarden voldoet:

- de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt;
- minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

§3. Voor werknemers in een 1/5e of 1/2e landingsbaan 'zwaar beroep' (zoals gedefinieerd in artikel 8, §3, a, b en c en §4, eerste en derde streepje van NAR CAO nr 103) wordt de leeftijdsvoorwaarde van §2 verlaagd tot de leeftijd voorzien in artikel 3 van de NAR CAO's nr 179 en 180 met betrekking tot de verlaging van de leeftijd voor het recht op uitkeringen bij landingsbanen (55 jaar tot 30/06/2029).

§4. De vergoedingen bedoeld in §1, §2 en §3 zijn niet-cumulatief.

§5. Van zodra er 12 aaneensluitende maanden geen effectieve prestatie is geleverd, is de aanvullende vergoeding niet langer verschuldigd.

§6. Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden voor de duurtijd voorzien in artikel 6, §2, C van de CAO van 15/10/2024 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences (nr. 191522 /CO/207, KB 29/08/2025, BS 25/09/2025)

§7. Dit is een suppletieve regeling, gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.

§8. De paragrafen §2, 3, 4, 5 en 7 zijn gesloten voor onbepaalde duur.

SOCIAAL FONDS BEDIENDEN

Art. 14 - De bestaande vormingsdotaties van het sociaal fonds uit artikel 7 van de CAO van 19/09/2023 betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 182838/CO/207, KB 21/02/2024, BS 07/03/2024) worden aangepast naar € 360k.

Deze bepaling treedt in werking vanaf 1 januari 2026.

EINDELOOPBAAN: PENSIOENPREMIE ZWARE BEROEPEN NIET-GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN

Art. 15 - §1. Dit artikel is van toepassing op de niet-geconventioneerde ondernemingen. Dit zijn ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2025-2026 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

§2. Vanaf 01/01/2026 hebben de werknemers recht op een eenmalige premie (netto zolang de fiscaliteit het toelaat) die betaald wordt bij het einde van de arbeidsovereenkomst ter gelegenheid van het (vervroegd) pensioen, van 40 EUR per jaar anciënniteit met een maximum van 1000 EUR, mits zij gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar voor hun (vervroegd) pensioen in wisselende ploegen of vaste nacht hebben gewerkt.

§3. Geldelijke voordelen die reeds worden toegekend ter gelegenheid van het (vervroegd) pensioen op ondernemingsvlak, worden verrekend met de premie in §2. Het eventuele saldo moet worden bijgepast.

TIJDSKREDIET

Art. 16 - §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°)
- 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §2).

§2. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6, §1 en §2 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.

§3. Dit artikel is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt op 30 juni 2027.

FLEXI-JOB

Art. 17 - Op voorwaarde dat de toekomstige wetgeving dienaangaande het toelaat, worden flexijobs in onze sector uitgesloten, behalve in de ondernemingen waarin hierover met de syndicale delegatie, bij gebreke hieraan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, een ander akkoord gesloten wordt.

OVERLEG EN SOCIALE VREDE

Art. 18 - 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.

Deze stelsels worden automatisch verlengd van zodra juridisch mogelijk, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindeloopbaan kunnen plannen.

DUURTIJD

Art. 19 - Deze cao is gesloten voor een duur van 2 jaar, gaande van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026, tenzij anders bepaald in het desbetreffende artikel.

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

FLEXIJOBS

Op voorwaarde dat de toekomstige wetgeving dienaangaande het toelaat, worden flexi-jobs in onze sector uitgesloten, behalve in de ondernemingen waarin hierover met de syndicale delegatie, of bij gebreke hieraan de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, een ander akkoord gesloten wordt.

HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE - PC 207

BEVOEGDHEID

K.B. 5.7.1978 - B.S. 28.7.1978

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

Voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers:

2. [Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, te weten :met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, het Paritair Comité voor de warenhuizen, of het Paritair Comité voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen, de ondernemingen die 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 scheikundige producten, geneesmiddelen voor mens of dier uitgesloten, 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 scheikundige producten, inbegrepen deze bekomen door het vergassen;
- anorganische scheikunde: elementen, zuren, zouten en basen, anorganische meststoffen, alkalien en hun derivaten;
- Stikstofhoudende meststoffen en producten evenals de ervan afgeleide producten;
- Elektrochemie en elektrothermie;
- Organische scheikunde en petrochemie;
- Productie, synthese, biosynthese en cultuur van werkende stoffen voor therapeutisch gebruik;
- Productie van geneesmiddelen voor de mensen- en dierengeneeskunde met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- Productie van pesticiden met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- Kleurstoffen, pigmenten en verglaasde brandverf;
- Verf, vernis, email, plamuur, stokverf, drukinkt, afdichtingsmassa's, producten voor de bescherming van hout en van metalen en producten voor het bouwbedrijf;
- Vluchtige oliën, extracten, aromaten, essences en additieproducten voor de menselijke voeding en voor het veevoeder voor zover zij het aanwenden van een scheikundig procedé noodzaken;
- Reukwerk, extracten van toiletwaters, cosmetische producten, producten voor de hygiëne en toiletproducten met inbegrip van de productie tegen maandloon en van de verpakking;

- Zeep, tensioactieve, reinigingsmiddelen, waspoeders, huishouden onderhoudsproducten;
- Lijm, gelatine, hechtingsmiddelen en kleefmiddelen;
- Kruit, springstoffen, vuurwerk met inbegrip van de bijbehoeften en lucifers;
- Fotografische producten en producten voor films, lichtgevoelige oppervlakten, beeld- en klankdragers;
- Productie van kunstmatige en synthetische plastische stoffen met inbegrip van de cellulosederivaten, maar met uitzondering van kunstmatige en synthetische vezels;
- Productie van synthetische rubber, de vulkanisatie en het verzelen 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;
- Destillatie van hout;
- Destillatie van steenkoolteer 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 -behoeften;
- 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 van de verontreiniging;
- De studiebureaus die materies behandelen welke verband houden met de scheikundige nijverheid;
- Alle toepassingen en afgeleide producten van de kernnijverheid, de centrales die energie voortbrengen uitgezonderd;
- Scheikundige technologie;
- Exploitatie, industriële behandeling en terugwinning van afvalstoffen, nevenproducten en bezinksels door fysico-scheikundige en/of scheikundige procedés;
- 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 fysico-scheikundige en/of scheikundige procedés;
- Latexverven, voor zover deze activiteit niet vermeld is onder een ander paritair comité, het Aanvullend Paritair Comité voor de werkloden uitgezonderd.] **(Gewijzigd : K.B. 05.06.81)**

Artikel 2

Het aantal leden van de hierna opgesomde paritaire comités wordt als volgt vastgesteld:

4. Het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid bestaat uit tweeëntwintig gewone en tweeëntwintig plaatsvervangende leden.

Artikel 3

In het koninklijk besluit van 5 januari 1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire comités, opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, bepaald worden, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 september 1960, 23 december 1960, 17 april 1963 en 10 december 1964:

- De bepaling van artikel 1, par. 2, punt 56, de dag van het in werking treden van het koninklijk besluit tot benoeming van de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Artikel 4

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

HUISHOUDELIJK REGLEMENT PC

Oprichting

Art 1 - Bij koninklijk besluit van 5 januari 1957 werd een Nationaal Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid opgericht.

Art 2 - De zetel van het comité is te Brussel gevestigd.

Opdracht

§ 1. Opdracht van beslissing en van raadpleging

Art. 3 - Het Paritair Comité heeft ondermeer tot taak:

- a. de algemene grondslagen van bezoldiging vast te stellen, die met de verschillende graden van beroepskwalificatie overeenkomen onder meer door het sluiten van collectieve overeenkomsten;
- b. te beraadslagen en te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden van de bedienden;
- c. in voorkomend geval, de regeringsoverheden bij te staan in het voorbereiden en het uitvoeren van de sociale wetgeving, die de betrokken bedrijfstakken aanbelangt;
- d. de beroepsvorming van de jonge bedienden aan het werk te bevorderen.

§ 2. Verzoeningsopdracht

Art 4 - Het Paritair Comité heeft insgelijks tot taak elk geschil te voorkomen of bij te leggen, dat tussen de bedrijfshoofden en het bediendenpersoneel zou dreigen op te rijzen of zou ontstaan zijn.

Samenstelling

Art. 5 - Het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid bestaat uit:

- 11 werkende leden die de groep der werkgevers en 11 werkende leden die de groep der bedienden vertegenwoordigen; er zullen voor iedere groep zoveel plaatsvervangende afgevaardigden als werkende leden zijn;
- één voorzitter en één ondervoorzitter;
- referendarissen;
- één secretaris en één adjunct-secretaris.

De lijst van de personen waaruit het Paritair Comité bestaat is aan dit huishoudelijk reglement gehecht.

Art. 6 - De werkgeversgroep en de groep der bedienden leden van het comité mogen zich elk laten vergezellen van technische adviseurs.

Leden van het nationaal paritair comité

Art. 7 - De werkende en de plaatsvervangende leden die geroepen worden om werkende leden te vervangen, zijn alleen stemgerechtigd. Het verhinderd werkend lid voorziet in zijn vervanging. Wanneer een plaatsvervangend lid een werkend lid vervangt, verwittigt hij hiervan de voorzitter bij de aanvang der vergadering.

Voorzitter en ondervoorzitter

Art. 8 - De voorzitter van het Nationaal Paritair Comité roept de leden op, leidt de besprekingen, doet de notulen goedkeuren, vertegenwoordigt het Paritair Comité zowel bij de administratieve als bij de private organisaties en verzekert de goede werking van het comité.

De ondervoorzitter woont van rechtswege de vergaderingen van het Nationaal Paritair Comité bij. Bij afwezigheid van de voorzitter, zal de ondervoorzitter hem vervangen en zal hij dezelfde bevoegdheden en plichten hebben. De voorzitter en de ondervoorzitter hebben een consultatieve en geen beraadslagende stem.

Secretaris en adjunct-secretaris

Art. 9 - De secretaris stelt de notulen van de vergaderingen op, bewaart de tekst van de in de schoot van het comité gesloten overeenkomsten en andere aangenomen akkoorden of adviezen, verstrekt afschriften ervan en verzekert de bewaring van de documenten.

De adjunct-secretaris mag al de vergaderingen bijwonen.

Hij staat de secretaris bij in het vervullen van zijn ambt en vervangt hem bij diens afwezigheid.

Referendarissen

Art. 10 - Op verzoek van de leden van het Paritair Comité of van de voorzitter mogen de referendarissen adviezen uitbrengen van juridische of technische aard betreffende de punten die op de agenda van de vergadering staan. Zij mogen, op verzoek van het comité, dit bijstaan in het opmaken van de tekst der te nemen beslissingen.

Technische adviseurs

Art. 11 - De technische adviseurs mogen hun afvaardiging bijstaan.

Procedure

Art. 12 - Het Nationaal Paritair Comité vergadert op initiatief van de voorzitter of op aanvraag van één der partijen vertegenwoordigd in het Paritair Comité.

Art. 13 - Het comité vergadert op bijeenroeping van de voorzitter uiterlijk binnen de 15 dagen na ontvangst van de bij Artikel 12 bedoelde aanvraag.

De oproepingen worden 12 dagen voor de datum van de vergadering aan de leden verzonden, behoudens dringende gevallen; zij vermelden de agenda van de vergadering en de bij Artikel 14 bedoelde verklarende nota wordt er bijgevoegd.

Agenda

Art 14 - Bij elke aanvraag tot oproeping wordt een nota gevoegd waarbij in't kort het of de punten worden uiteengezet die op de agenda werden gesteld. Deze nota wordt opgemaakt in zoveel exemplaren als er werkende en plaatsvervangende leden zijn en wordt bij de oproeping gevoegd.

Beraadslagingen

Art. 15 - Het Nationaal Paritair Comité kan slechts geldig beraadslagen en beslissen indien de helft der werkende of plaatsvervangende leden die de werkgevers en de helft der werkende of plaatsvervangende leden die de bedienden vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Beslissingen

Art. 16 - De beslissingen van het Nationaal Paritair Comité worden bij eenparigheid van de aanwezige leden genomen. Het Nationaal Paritair Comité of een der partijen kan aan de Koning vragen aan de getroffen beslissingen bindende kracht te verlenen.

Notulen

Art. 17 - De notulen van de vergaderingen worden in de beide landstalen opgesteld. Zij vermelden de gedane voorstellen, de korté inhoud van hun motivering, de korte inhoud van de debatten, de aangenomen beslissingen en resoluties en de verklaringen waarvan de opneming wordt gevraagd.

Art. 18 - De notulen worden binnen de 15 dagen die op de vergadering volgen, aan de werkende en plaatsvervangende leden toegezonden. De aanvragen tot wijziging moeten schriftelijk binnen de 8 dagen na de ontvangst van de notulen ingediend worden. Deze moeten binnen een normale tijdsperiode aan de leden worden overgemaakt. De notulen worden in de loop van de volgende vergadering goedgekeurd.

Beperkt comité

Artikel 19. - Het Nationaal Paritair Comité mag verscheidene van zijn leden afvaardigen om de bijzondere vraagstukken welke het bepaalde bestuderen.

Artikel 20. - Het beperkt comité bereidt het werk van het Nationaal Paritair Comité voor een legt de uitslag van zijn werkzaamheden er aan voor.

Verzoening

Artikel 21. - Ten einde elk geschil te voorkomen, of bij te leggen dat tussen ondernemingshoofden en het bediendepersoneel zou dreigen op te rijzen of zou ontstaan zijn, beslist het Nationaal Paritair Comité de oprichting van een vast verzoeningsbureau; dit oefent de bevoegdheid uit welke er door het Nationaal Paritair Comité aan opgedragen is. Het Paritair Comité vraagt aan de Koning zijn bevoegdheid te bekrachtigen bij het koninklijk besluit tot oprichting van het vast verzoeningsbureau.

Artikel 22. - In geval van conflict, en nadat alle middelen, voorzien bij het statuut van de syndicale afvaardigingen werden aangewend, maakt de meest gereede partij] het geschil bij het in vorig Artikel beoogd verzoeningsorgaan aanhangig. Het verzoeningsorgaan onderzoekt de er bij aanhangig gemaakte kwestie binnen de drie dagen volgend op de datum waarop het regelmatig van het geschil kennis kreeg.

Samenstelling

Artikel 23. - Het vast verzoeningsbureau bestaat uit de voorzitter en de secretaris van het Nationaal Paritair Comité en uit 4 leden, twee gekozen onder de leden die de werkgevers vertegenwoordigen twee onder de leden die de bedienden vertegenwoordigen. Er wordt op dezelfde wijze insgelijks overgegaan tot de aanwijzing van 4 plaatsvervangende leden. De lijst van de leden van het vast verzoeningsbureau is als bijlage bij dit huishoudelijk reglement gevoegd.

Artikel 24. - Er wordt in de vervanging van de voorzitter voorzien door de ondervoorzitter van het Nationaal Paritair Comité en in deze van de secretaris door de adjunct-secretaris van het Nationaal Paritair Comité.

Procedure

Art. 25 - Het vast verzoeningsbureau vergadert op rechtstreekse oproeping van de voorzitter. Bij verhindering voorzien de werkende leden in hun vervanging.

SAMENSTELLING PC - BEDIENDEN UIT SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID

K.B. 05/07/1978 B.S. 28/07/1978

a. Werkgeversorganisaties

ESSENSCIA, BELGISCHE FEDERATIE VAN DE CHEMISCHE INDUSTRIE EN VAN LIFE SCIENCES
DIAMANT BUILDING-AUGUSTE REYERSLAAN 80, 1030 SCHAARBEEK

Tel: 02 238 97 11 - Fax: 02 231 13 01

Mandaat(en): gewone: 11 - plaatserv.: 11

b. Werknemersorganisaties

ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND

HOOGSTRAAT 42, 1000 BRUSSEL

Tel: 02 506 82 11 - Fax: 02 506 82 29

Mandaat(en): gewone: 5 - plaatserv.: 5

ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE

HAACHTSESTEENWEG 579, 1031 BRUSSEL

Tel: 02 246 31 11 - Fax: 02 246 30 10
Mandaat(en): gewone: 5 - plaatsverv.: 5

ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE
KONING ALBERTLAAN 95, 9000 GENT
Tel: 09 222 57 51 - Fax: 09 221 04 74
Mandaat(en): gewone: 1 - plaatsverv.: 1

HOOFDSTUK II: LONEN EN PREMIES

CLASSIFICERING EN BEPALING DER FUNCTIES

rechtsbron	rechtsbron	publicatiedatum
C.A.O. - 17.01.1947	M.B. - 11.09.47	B.S. - 17.01.1947
C.A.O. - 17.01.1947		

Worden als bedienden beschouwd zij, wier werkelijke functies door de wet en/of de rechtspraak erkend worden als zijnde van overwegend intellectuele aard.

1ste categorie

Algemeen criterium:

Functies die geen enkel persoonlijk initiatief vergen, uitgevoerd volgens duidelijk vaststaande regelen of formules en waarvoor geen bijzondere vorming vereist is, maar enkel een op de hoogte stellen.

De kennis vereist voor de uitoefening dezer functies is gelijkwaardig aan deze bekomen door de studiën van de vierde graad, of van de lagere school aangevuld door drie jaren avondcursussen; zij worden verworven hetzij door de praktijk hetzij door het onderwijs.

In deze Categorie worden alle bedienden gerangschikt, waarvan de functies door analogie overeenstemmen met deze, welke hierna als voorbeeld worden gegeven.

Voorbeelden:

- Huisbewaarder, portier, deurwaarder, bureeljongen, inkasseerder, kopiist.
- Helper-archivaris:
uitsluitend tewerkgesteld bij het klasseren der briefwisseling.
- Hulpbediende bij de ontvangst:
bediende gehecht aan de dienst van ontvangst van goederen (grondstoffen of afgewerkte producten), en zonder eigen verantwoordelijkheid belast met het opmaken der ontvangstborden en met de controle op de hoeveelheid der ontvangen goederen.
- Bediende bij de voorbereiding van het werk op de boekhoudingsmachines:
bediende gelast met de voorbereiding van het werk der operateurs (trices) op de boekhoudingsmachines m.a.w. bediende gelast met het opzoeken der te behandelen steekkaarten en zo nodig het opstellen ervan. Hij hecht er tevens de documenten aan, die dienen geboekt te worden en klasseert de steekkaarten opnieuw na inschrijving.
- Hulpklerk in de administratieve of technische diensten : bediende die in hoofdzaak eenvoudig schrijfwerk, cijferwerk of registerwerk uitvoert, steekkaarten bijhoudt, staten opmaakt of andere bijkomende werkzaamheden van hetzelfde peil verricht.
- Titreerder in laboratorium:
bediende die eenvoudige metingen verricht van monsters (omvang, kleur, zwaarte eenvoudige metingen op proefmachines) volgens een welbepaald werkprogramma en nauwkeurige geschreven richtlijnen en zonder interpretatie der bekomen resultaten.
- Aftrekker van blauwe proeven:
bediende die uitsluitend dit werk verricht.

2de categorie

Algemeen criterium:

Functies gekenmerkt door eenvoudige werkzaamheden waarvan de verantwoordelijkheid beperkt wordt door een rechtstreekse en bestendige controle. De kennis vereist voor de uitoefening van deze functies is gelijkwaardig aan deze bekomen door de studiën der eerste twee jaren middelbaar onderwijs van de lagere graad of van een middelbare beroepsschool of van de vierde graad aangevuld door drie jaar avondcursussen. Zij worden verworven hetzij door de praktijk hetzij door het onderwijs. In deze Categorie zijn al de functies ondergebracht die door analogie overeenstemmen met deze, welke hierna als voorbeeld worden gegeven.

Voorbeelden:

- Archivaris-klasseerder.
- Telephonist-standardist : bediende die uitsluitend tewerkgesteld wordt aan een telefoon-standaard.
- Klerk bij de boekhouding :
bediende gelast met werk van ondergeschikt belang bij de boekhouding, schrijft de

boekhoudkundige stukken in en ziet ze eventueel na (bv. het bijhouden der hulpdagboeken).

- Typist :
bediende die 40 woorden per minuut kan typen op de schrijfmachine, zonder taalfouten en die een goede presentatie aan zijn werk geeft.
- Perforateur-verificateur op statistiekmachines :
bedient de ponsmachines of verifikatiemachine van de kaartjes voor statistiek-machines.
- Berekenbaar van brutolonen op machine met toetsen :
bediende gelast met het berekenen der brutolonen op machine met toetsen type "Comptometer" of dergelijke.
- Operateur op boekhoudingsmachine met klavier :
bediende werkzaam aan machines Elliot Fisher, Sundstrand, Burroughs of dergelijke, voor het opstellen der rekeningen-courant der klanten, leveranciers, stocks, enz., zonder verantwoordelijkheid.
- Hulpoperaateur op statistiekmachine :
bediende-helper van de operateur van statistiekmachines met de geponste steekkaarten.
- Berekenaar of verificateur der bestekken :
bediende gelast met het berekenen of het nazien volgens nauwkeurige normen van het bestek der hoeveelheid grondstoffen (omvang) en arbeid (aantal uren) volgens de voorziene techniek (aangeduid in het bestek).
- Tekenaar-kalkeerder :
kopieert behoorlijk op kalkeerpapier, vormt duidelijk letters en cijfers, kan zonder fouten een tekening kopiëren, helpt de tekenaar bij het schrijfwerk of wijzigingen aan kalkeertekeningen.
- Hulpseikundige :
bediende die gewone ontleding verricht volgens nauwkeurige richtlijnen en zonder interpretatie der uitslagen, controleert de metingen der titreerders.
- Bediende facturier :
bediende die de facturen en statistieken die daarmee verband houden opstelt.
- Pointeerder der verzendingen :
is de verbindingagent met de spoorwegen voor het in- en uitgaan der goederen. Hij neemt tevens het toezicht waar over het in de onderneming geparkeerd rollend materieel en doet de vaststellingen bij betwistingen, tekorten en averij.
- Bediende-weger :
bediende gelast met de controle van het gewicht der goederen die per spoor ontvangen of verzonden worden; stelt de weegticketten op en houdt de registers
- Magazijnbediende:
bediende gelast met het administratief werk van ondergeschikt belang in het magazijn van de bevoorrading of van afgewerkte producten; houdt de steekkaarten bij van de kwantitatieve bewegingen der stocks.
- Bediende voor stock in magazijn:
bediende die voor de boekhouding de inschrijvingen verricht (hoeveelheid en waarde) van de magazijnen voor bevoorrading en afgewerkte producten.
- Bediende voor de lonen en sociale wetten:
bediende die aan de hand van de pointeerkarten der verschillende afdelingen en de

verificatie de wekelijkse of halfmaandelijke uitbetaling der lonen berekent, de loonstaten opmaakt evenals de betaalbons, rekening houdend met de verschillende afhoudingen.

- Bediende bij de boekhouding:
bediende met oppervlakkige kennis van boekhouding die de handelsof nijverheidshulpboekhouder helpt bij het houden der rekeningencourant der klanten, leveranciers, deelrekeningen van de kostprijs opstelt, enz.
- Planningbediende:
bediende gelast met het volgens bepaalde richtlijnen vaststellen van een onderdeel van het werkplan en van de bevoorrading in half afgewerkte producten of gelast met de uitvoering van dat plan voor een ingewikkelde fabricatie onder de controle van een bediende van een hogere Categorie.
- Pointeerder in de werkhuizen:
bediende gelast met het nazicht van de aanwezigen volgens de kaarten of penningen van het controleurwerk, alsmede met het nazicht van de tijden aangegeven op de werkbons aan de hand van de aanwezigheidsuren.
- Rekenaar met de hand of met de rekenlat :
bediende die elementaire rekenbewerkingen uitvoert met de hand of met de rekenlat, berekeningen volgens barema's, enz.

3de categorie

Algemeen criterium:

Functies gekenmerkt door :

1. zelfstandig uitgevoerde en afwisselende taken, die doorgaans initiatief en overleg vergen vanwege degenen, die ze uitvoeren en waarvan tevens de verantwoordelijkheid dezer uitvoering verbonden is;
2. de noodzakelijkheid een vorming te bezitten die gelijk is met deze gegevens, hetzij door de volledige studies voorzien voor de vorige Categorieën aangevuld door vijf jaar avondcursussen, hetzij door volledig middelbaar onderwijs van de lagere graad aangevuld door drie jaar avondcursussen, hetzij door beroepsonderwijs van dezelfde graad, ofwel, tenslotte, de noodzakelijkheid van een praktische vorming, verworven door stages of door de uitoefening van dezelfde of gelijkaardige functies.

In deze Categorie worden al de functies geklasseerd die door analogie overeenstemmen met deze, welke hierna als voorbeeld worden gegeven.

Voorbeelden :

- Operateur van statistiekmachines :
bediende gelast met de bediening van ponsmachines en bekwaam om werken uit te voeren volgens schema's of diagrammen.
- Eerste archivaris.
- Stenotypist:
bediende bekwaam 100 woorden per minuut in steno en 40 op de machine te schrijven, met verzorgde schikking van het werk en zonder taalfouten, moet eveneens gewone briefwisseling kunnen opstellen op eenvoudige aanduidingen van zijn chef.
- Correspondent:
bediende gelast met het opstellen van brieven waarvoor een dergelijke praktijk van

handelscorrespondentie vereist is, en met het berekenen der prijzen met het oog op de aanbiedingen die hij doet of ontvangt. Hij bestudeert sommige eenvoudige geschillen en doet voorstellen voor antwoord.

- Handelsvertaler en technisch vertaler : twee talen (thema en vertaling).
- Bediende bij de ontvangst:
bediende gelast met de ontvangst der goederen (bevoorrading of afgewerkte producten); heeft als opdracht zich te gepasten tijde zekerheid te verschaffen omtrent de vervoermiddelen en de arbeidsmogelijkheden nodig voor een regelmatige ontvangst controleert tevens het werk van de hulpbedienden die hem zijn toegevoegd.
- Ziekenverpleger:
ziekenverpleger gehecht aan de infirmerie of aan het dispensarium van de onderneming, moet de eerste zorgen kunnen toedienen aan zieke of gekwetste leden van het personeel.
- Planning bediende :
bediende die onder verantwoordelijkheid van een bediende van een hogere Categorie gelast is met het opstellen en de controle van de uitvoering van het werkplan en de bevoorrading in afgewerkte producten voor een complexe en zeer verscheiden fabricatie.
- Systematiseur :
bediende die de inlichtingen verzamelt omtrent het fabricatieproces, ze samenvat en voorstellen doet met het oog op de vaststelling van de arbeidstechniek en methode.
- Gewoon tijdopnemer :
bediende die bekwaam is de tijden te meten vereist voor de uitvoering der verschillende verrichtingen van de arbeiders, volgens de methode in voege in de onderneming.
- Detailtekenaar :
maakt detailtekeningen van de onderdelen van een geheel dat voldoende is uitgewerkt, zo nodig behelpt hij zich met reeds bestaande tekeningen, quoteert tevens volledig deze tekeningen voor uitvoering; moet het gewicht kunnen berekenen van eenvoudige stukken met het oog op het opmaken der bestekken.
- Scheikundig analyst :
bediende die alle normale ontledingen uitvoert volgens nauwkeurige en geschreven onderrichtingen en aanduidingen van een scheikundige van hogere Categorie.
- Hulpboekhouder (nijverheids- of handelsboekhouding) :
bediende die met behulp van boekhoudkundige bescheiden een gedeelte verricht van de boekhouding of de gewone inschrijvingen die niettemin een homogeen geheel uitmaken zoals rekeningen-courant der klanten, leveranciers, deelrekeningen van handels- of nijverheidsboekhoudingen, enz. Deze verrichtingen kunnen zowel met de hand als met de machine uitgevoerd worden.
- Kassier (zonder boekhouding) :
bediende gelast met de kasverrichtingen onder de verantwoordelijkheid van een hoofdkassier of van een dienstoverste der boekhouding.
- Gespecialiseerde bediende voor de lonen en sociale wetten : bediende die buiten de werkzaamheden van de bediende voor lonen en sociale wetten der vorige Categorie eventueel de uitbetaling der lonen doet en blijf moet geven van initiatief door over te gaan tot de schifting van de arbeidskracht met het oog op de vaststelling van de kostprijzen.

- Verzender :
bediende die een degelijke praktische ervaring verworven heeft en bekwaam is om de best aangewezen verzendingswijze vast te stellen volgens de aard der producten en hun bestemming; bereidt eventueel de leveringsronde voor en controleert het werk van de afleveraars.
- Fabrikatietoezichter :
bediende gelast onder leiding van een bediende van hogere graad met het coördineren van het werk der fabrikatiereviseurs gedurende de verschillende fasen van de fabricatie. Hij geeft de consignes door, lost zelf de twijfelachtige gevallen op of doet ze oplossen.
- Hoofdpointeerder :
bediende gelast met pointage in het werkhuis en over het algemeen bijgestaan door een of meerdere pointeerders.

4de categorie

Algemeen criterium :

- Functies gekenmerkt door het opzoeken en het samenbrengen op eigen initiatief, van alle elementen van de belangrijke werkzaamheden van gelijk welke dienst.
- De belanghebbenden moeten het werk kunnen verrichten der voorgaande Categorieën overeenstemmend met hun specialiteit; gebeurlijk kunnen zij geholpen worden door een of meerdere bedienden der voorgaande categorieën onder dewelke zij het werk verdelen.
- Die functies eisen een beroepsvorming en een kennis gelijkaardig aan deze gegeven door de studiën van een middelbare school van de hogere graad of daarmee gelijkgestelde of van een middelbare school van de lagere graad aangevuld door vijf jaar avondcursussen. Deze kennis kan verworven zijn hetzij door de praktijk, hetzij door het onderwijs.

In deze categorie worden al de functies geklasseerd die door analogie overeenstemmen met deze welke hierna als voorbeeld worden gegeven:

Voorbeelden:

SECTIE A:

- Maatschappelijk assistent :
gediplomeerd.
- Handelsboekhouder :
bediende gelast met het overbrengen in de boekhouding van al de handelsverrichtingen, deze samen te stellen en bijeen te brengen om er balansen, kasvooruitzichten, bilans, enz. uit te trekken.
- Nijverheidsboekhouder :
bediende gelast met het overbrengen in de boekhouding van alle verrichtingen in verband met de productie, deze samen te stellen en bijeen te brengen om er de kostprijs te kunnen uittrekken.
- Eerste korrespondent of eerste opsteller der handelsdiensten, technische of administratieve diensten :
bediende gespecialiseerd in een of meerdere takken van handel of techniek waarvoor de kennis vereist wordt van de gebruiksvoorwaarden van het artikel, in staat om binnen het raam van algemene richtlijnen zekere kwesties te volgen die

initiatief en overleg vergen; stelt volgens het geval zelf de briefwisseling op of laat ze opstellen door een korrespondent.

- Stenotypist secretaris :
bediende met voldoende intellectuele vorming en beroepsvorming om het privé-secretariaat van een bedrijfsleider, een beheerder, een directeur, of van een dienstoverste van het hoger kader waar te nemen.
- Handelsvertaler :
meerdere talen (thema en vertaling).
- Hoofdbediende van de planning :
eerste bediende die de werkzaamheden van de planningsbedienden der lagere Categorieën leidt en coördineert.
- Tijdopnemer-ontleder :
bediende in staat om buiten de werkzaamheden van de gewone tijdopnemer, de werkmethode te bestuderen en wijzigingen voor te stellen die het rendement kunnen verbeteren, hetzij dat het gaat om het werk van een afzonderlijk arbeider of van een groep arbeiders met of zonder machine.
- Uitvoeringstekenaar :
tekent met behulp van reeds bestaande tekeningen, samenstellingen of details van apparaten, en brengt wijzigingen aan die hem duidelijk aangeduid werden door de uitleg van een chef of van een tekenaar van de hogere Categorie; tekent onderdelen genomen uit een geheel zonder behulp van een gelijkaardig plan, past nauwkeurig de normen toe, stelt het gewichtsbestek vast van een apparaat volgens de uitvoeringstekening.
- Volger der proefnemingen bij fabricatie :
bediende gelast volgens de richtlijnen van een ingenieur of een dienstoverste de fabricatieproeven te volgen, met het doel de bestaande fabricaties te verbeteren of een nieuwe fabricatie techniek op punt te stellen.
- Inspecteur bij het toezicht :
bediende gelast onder de leiding van een ingenieur, met de handhaving van de kwaliteit van een fabricaat of van een groep fabricaten.
- Scheikundige :
voert alle kwantitatieve en kwalitatieve ontledingen uit van welk danige stof of product die de onderneming aanbelangen.

SECTIE B:

- Hoofdbediende der administratieve afdelingen en der handelsafdelingen : bediende die instaat voor de goede uitvoering der taken die aan zijn dienst zijn toevertrouwd en die een rechtstreekse controle uitoefent over één of meerdere bedienden der lagere Categorieën.
- Eerste scheikundige :
verricht alle kwantitatieve en kwalitatieve ontledingen van een welk danige stof of product die de onderneming aanbelangen, deelt aan de bedienden der lagere Categorieën de nodige richtlijnen mede in verband met hun werk.
- Gemengde tekenaar :
maakt ontwerpen op en bestudeert samenstellingen of details van toestellen volgens de richtlijnen van een chef of volgens bestaande documenten. Heeft bovendien de

nodige kennis in zake technologie en werktuigkunde om de gewone formules der handleidingen (weerstand van materiaal en statika) toe te passen en dienvolgens aan de stukken pas- sende afmetingen te geven. Hij werkt elementaire schetsen uit van graphische statika en kiest oordeelkundig de materialen; hij blijft in verbinding met de tekenaars der vorige Categorieën en controleert hun werk.

MEESTERGASTEN

Het Comité stelde de moeilijkheden vast die zich voordoen bij de juiste bepaling der criteria voor de classificering der functies van het meesterschapspersoneel. Hij heeft beslist voor de meestergasten drie Categorieën te voorzien. Zij zullen geklasseerd worden respectievelijk in de 3de Categorie, de 4de Categorie, sectie A en sectie B.

Het Comité vertrouwde er op dat de werkgevers de classificering in hun onderneming oordeelkundig zullen doorvoeren en besliste later terug bijeen te komen om de juiste bepaling der criteria op punt te stellen.

BESLISSING TOT VASTSTELLING VAN GEGEVENS DIE DE AFREKENING MOET BEVATTEN

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
Besliss. - 27.01.1966	K.B. - 02.06.66	B.S. - 22.06.1966

Art. 1 - Deze beslissing is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid ressorteren.

Art. 2 - De afrekening die aan de bediende bij elke definitieve betaling overhandigd wordt, moet de volgende gegevens bevatten :

1. Naam en adres van de werkgever;
2. Inschrijvingsnummer van de bediende bij de werkgever;
3. Periode waarop de afrekening betrekking heeft;
4. Omvang van de prestaties (uren, dagen, maanden, aantal stuks, enz,)
5. Basisloon, welke ook de eenheid zij die gebruikt wordt om dit vast te stellen (uur, maand, stuks, prestatieloon, enz.);
6. Elementen van het loon, t.w. :
 - a) normaal gepresteerde uren, overuren, evenals feestdagen of inhaalrustdagen;
 - b) andere elementen, zoals premies, bedragen die betaald werden ingevolge wettelijke of conventionele verplichtingen tot behoud van het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, voordelen in natura. Deze

elementen onder een en dezelfde benaming worden gegroepeerd voor zover dit de duidelijkheid niet schaadt.

7. Inhoudingen voor de sociale zekerheid;
8. Bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
9. Belastbaar bedrag;
10. Bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingswetgeving);
11. Bedragen vrijgesteld van belastingen;
12. Aanduidingen op de afrekening, of in bijlage van alle inhoudingen;
13. Netto te betalen bedrag in specien.

Art. 3 - Deze beslissing treedt in werking op de dat van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

VERLONINGSSYSTEEM

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
CAO - 18.02.2014	K.B. 09.10.2014	B.S. 07.01.2015

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit Paritair Comité.

Hoofdstuk II - Verloningssysteem op basis van relevante ervaring

Art. 2 - Een systeem van minimum ervaringsmaandlonen.

§ 1. Het verloningssysteem voorziet voor elk van de functiecategorieën (van 1 tot en met 4B), als bepaald in de classificatie der functies vastgesteld door dit Paritair Comité een minimum maandloon in functie van de relevante ervaring van de bediende.

§ 2. Het verloningssysteem opgenomen in de tabel in bijlage van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst met vermelding van de minimum ervaringsmaandlonen stemt overeen met het spilindexcijfer 100,23 (basis 2013 = 100).

§ 3. Het staat de ondernemingen vrij andere verloningssystemen verder te zetten, te wijzigen of te introduceren mits naleving van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimum maandlonen.

Art. 3 - Relevante ervaring

§ 1. Onder "relevante ervaring" wordt verstaan: iedere periode van professionele activiteit, uitgedrukt in volledige jaren (= periodes van 12 maanden), als werknemer, zelfstandige, ambtenaar of tewerkgesteld met een leerovereenkomst en dit zowel binnen als buiten de sector van de scheikundige nijverheid en rekening houdend met de gelijkstellingen vermeld in § 2, 3 en 4 van dit artikel.

§ 2. Alle periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met relevante ervaring met uitzondering van:

- Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst zonder loonbehoud voor een periode van méér dan 1 maand (cumulatief op jaarbasis);
- Periodes van arbeidsongeschiktheid door ziekte (andere dan beroepsziekte) of privé ongeval van langer dan 1 jaar;
- Periodes van voltijds tijdskrediet (andere dan thematische verloven) vanaf het tweede jaar.

§ 3. De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid worden gelijkgesteld met relevante ervaring met een maximum van 1 jaar. Dit maximum geldt niet indien de betrokken bediende op het einde van deze periode van één jaar een beroepsopleiding volgt via één van de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten of via een door de sector erkend opleidingscentrum. In dat geval wordt de volledige periode van beroepsopleiding als uitkeringsgerechtigde werkloze gelijkgesteld met relevante ervaring.

§ 4. De periode van studie aansluitend op de periode van leerplicht wordt gelijkgesteld met relevante ervaring met een maximum van 3 jaar. Voor diegene die een master diploma hebben behaald wordt dit maximum op 5 jaar gebracht.

§ 5. Voor de bepaling van de relevante ervaring kunnen de verschillende periodes van professionele activiteit en/of gelijkstelling geen aanleiding geven tot cumul (of dubbeltelling) voor dezelfde tijdsperiode.

§ 6. Voor de bepaling van de relevante ervaring wordt er geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

§ 7. Voor de bepaling van de relevante ervaring wordt geen onderscheid gemaakt tussen relevante ervaring in België en in het buitenland.

Art. 4 - Bepaling minimum ervaringsmaandloon op moment van indiensttreding

§ 1. Op moment van indiensttreding wordt het minimum ervaringsmaandloon van de bediende vastgesteld op basis van relevante ervaring, als bepaald in bovenstaand artikel 3, en de functiecategorie waartoe de functie van de betrokken bediende behoort.

§ 2. Voor de bepaling van het minimum ervaringsmaandloon op moment van indiensttreding wordt uitgegaan van volledige relevante ervaringsjaren (= periodes van 12 maanden). Het eventueel saldo aan relevante ervaringsmaanden resulteert in een extra ervaringsjaar indien dit saldo minstens 6 maanden bedraagt.

Art. 5 - Evolutie van de minimum ervaringsmaandlonen

§ 1. Vanaf de toekenning van het minimum ervaringsmaandloon op moment van indiensttreding maakt dit minimum maandloon telkens een ervaringsstap (=verhoging) wanneer de relevante ervaring, zoals bepaald in bovenstaand artikel 3, met 12 maanden is toegenomen volgens de tabel opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst en rekening houdend met § 4 van dit artikel.

§ 2. De bedienden die in de 12 maanden tussen 2 ervaringsstappen langer dan één maand hun arbeidsovereenkomst hebben geschorst zonder loonbehoud zullen, rekening houdend met § 4 van dit artikel, recht hebben op een ervaringsstap gelijk aan de in het verloningssysteem voorziene ervaringsstap vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan 12 en de teller gelijk aan het verschil tussen 12 en het aantal maanden schorsing zonder loonbehoud rekening houdend met de gelijkstelling van één maand, zoals omschreven in artikel 3, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. In geval van overgang naar een hogere functiecategorie wordt het nieuwe minimum ervaringsmaandloon gekoppeld aan de nieuwe functie, met behoud van de relevante ervaring onmiddellijk toegekend (= horizontale stap). De volgende ervaringsstap zal gebeuren na 12 maanden bijkomende relevante ervaring als bepaald in §1, rekening houdend met § 4 van dit artikel.

§ 4. De in § 1, 2 en 3, 2e alinea en artikel 6, § 2 vermelde ervaringsstappen worden effectief toegekend op 2 vaste momenten:

- a) op 1 april van elk jaar voor de bedienden die in dienst gekomen zijn tussen 1 januari en 30 juni;
- b) op 1 oktober van elk jaar voor de bedienden die in dienst gekomen zijn tussen 1 juli en 31 december

Art. 6 - Overgangsbepalingen

§ 1. Voor de werknemers die in dienst waren op 31 december 2009 wordt het aantal jaren relevante ervaring, uitgedrukt in volledige jaren, bepaald door het individuele minimum baremaloon en de individuele functiecategorie die van toepassing zijn op de betrokken bediende op 31 december 2009.

§ 2. De daaropvolgende ervaringsstap (=verhoging) van het minimum ervaringsmaandloon gebeurt naargelang de relevante ervaring met 12 maanden is toegenomen, volgens de tabel opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst en rekening houdend met artikel 5, § 4.

§ 3. De invoering van het nieuwe verloningssysteem op basis van relevante ervaring kan geen aanleiding geven tot een vermindering van het effectieve bruto maandloon van de bedienden die in dienst waren op 31 december 2009.

Hoofdstuk III - Studentenloon

Art. 7 - Voor de bedienden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid bedraagt het minimum ervaringsmaandloon 90 % van het laagste minimum maandloon van de functiecategorie die overeenstemt met de functie die ze uitoefenen.

Hoofdstuk IV - Aanpassing van het minimum ervaringsloon en maandwedde

Art. 8 - Koppeling aan de index

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde minimum ervaringsmaandlonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Art. 9 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 11 januari 2010 (registratienummer 99187/CO/207) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende het verloningssysteem voor de bepaling van de minimum maandlonen en de maandwedden.

Art. 10 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

KOPPELING LONEN AAN DE INDEX

CAO van 13 februari 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit paritair comité, met uitzondering van de chemische ondernemingen van de groep "Unilever".

Art. 2 - Het indexcijfer dat de schommelingen van de minimumloonschalen en de werkelijke lonen regelt, is het indexcijfer van de consumptieprijzen, dat wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Commentaar

Sedert 1 januari 1994 en in toepassing van het koninklijk besluit van 24 december 1993 (Belgisch Staatsblad van 31 december 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."

Art. 3 - De wijzigingen, veroorzaakt volgens de modaliteiten voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn van toepassing op de minimumloonschalen alsook op de werkelijke lonen van de bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4 - Theoretische indexcijfers

Overeenkomstig de cao nr. 184 afgesloten op 4 februari 2026 in de Nationale Arbeidsraad worden de indexcijfers, die vermeld zijn in de cao van 18 februari 2014 (120815/CO/207) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, in de nieuwe basis 2025 = 100 omgerekend.

Commentaar

De coëfficiënt 0.7376 dient toegepast te worden op de theoretische indexcijfers van artikel 4 die overeenstemmen met de laatst bereikte spilindex (spilindex 132,26 in de basis 2013=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. 184 van de NAR. Deze theoretische indexcijfers laten vervolgens de berekening toe van de spilindexcijfers van artikel 5.

Vanaf het indexcijfer 98,52 worden de minimumloonschalen en de werkelijke lonen met 2% verhoogd telkens het indexcijfer van de consumptieprijzen met 2% toeneemt. De indexcijfers welke een loonsverhoging teweeg brengen zijn dus theoretisch:

		96,59	129,99	X 1,02 =	132,59
		98,52	132,59	X 1,02 =	135,24
98,52	X 1,02 =	100,49	135,24	X 1,02 =	137,94
100,49	X 1,02 =	102,50	137,94	X 1,02 =	140,70
102,50	X 1,02 =	104,55	140,70	X 1,02 =	143,51
104,55	X 1,02 =	106,64	143,51	X 1,02 =	146,38
106,64	X 1,02 =	108,77	146,38	X 1,02 =	149,31
108,77	X 1,02 =	110,95	149,31	X 1,02 =	152,30
110,95	X 1,02 =	113,17	152,30	X 1,02 =	155,35
113,17	X 1,02 =	115,43	155,35	X 1,02 =	158,46
115,43	X 1,02 =	117,74	158,46	X 1,02 =	161,63
117,74	X 1,02 =	120,09	161,63	X 1,02 =	164,86
120,09	X 1,02 =	122,49	164,86	X 1,02 =	168,16
122,49	X 1,02 =	124,94	168,16	X 1,02 =	171,52
124,94	X 1,02 =	127,44	171,52	X 1,02 =	174,95
127,44	X 1,02 =	129,99	174,95	X 1,02 =	178,45

Art. 5 - Referte-indexcijfers naar de stijging (spilindexcijfers)

Nochtans, ten einde de achterstand van de lonen ten opzichte van het indexcijfer van de consumptieprijzen te voorkomen, worden de loonsverhogingen werkelijk toegepast wanneer de volgende indexcijfers, welke zich halverwege in de schijf van 2 pct. bevinden, worden bereikt, zijnde:

$(96,59 + 98,52) : 2 = 97,56$ (overschreden in april 2025 door de afgevlakte index)

$(98,52 + 100,49) : 2 = 99,51$	$(135,24 + 137,94) : 2 = 136,59$
$(100,49 + 102,50) : 2 = 101,50$	$(137,94 + 140,70) : 2 = 139,32$
$(102,50 + 104,55) : 2 = 103,53$	$(140,70 + 143,51) : 2 = 142,11$
$(104,55 + 106,64) : 2 = 105,60$	$(143,51 + 146,38) : 2 = 144,95$
$(106,64 + 108,77) : 2 = 107,71$	$(146,38 + 149,31) : 2 = 147,85$
$(108,77 + 110,95) : 2 = 109,86$	$(149,31 + 152,30) : 2 = 150,81$
$(110,95 + 113,17) : 2 = 112,06$	$(152,30 + 155,35) : 2 = 153,83$
$(113,17 + 115,43) : 2 = 114,30$	$(155,35 + 158,46) : 2 = 156,91$
$(115,43 + 117,74) : 2 = 116,59$	$(158,46 + 161,63) : 2 = 160,05$
$(117,74 + 120,09) : 2 = 118,92$	$(161,63 + 164,86) : 2 = 163,25$
$(120,09 + 122,49) : 2 = 121,29$	$(164,86 + 168,16) : 2 = 166,51$
$(122,49 + 124,94) : 2 = 123,72$	$(168,16 + 171,52) : 2 = 169,84$
$(124,94 + 127,44) : 2 = 126,19$	$(171,52 + 174,95) : 2 = 173,24$
$(127,44 + 129,99) : 2 = 128,72$	$(174,95 + 178,45) : 2 = 176,70$
$(129,99 + 132,59) : 2 = 131,29$	
$(132,59 + 135,24) : 2 = 133,92$	

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

Art. 6 - Referte-indexcijfers naar de daling

In geval van daling van het indexcijfer van de consumptieprijzen worden de lonen verminderd, wanneer de volgende indexcijfers zijn bereikt:

96,59	106,64	117,74	129,99	143,51	158,46	174,95
98,52	108,77	120,09	132,59	146,38	161,63	178,45
100,49	110,95	122,49	135,24	149,31	164,86	
102,50	113,17	124,94	137,94	152,30	168,16	
104,55	115,43	127,44	140,70	155,35	171,52	

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

In geval van daling van het indexcijfer, wordt derhalve een halve schijf van 2 pct. geneutraliseerd. Het nieuwe loon wordt verkregen door het bestaande loon te delen door 1,02.

Art. 7 - Elke wijziging van de minimumloonschalen en van de werkelijke lonen van de in artikel 3 hierboven bedoelde bedienden, welke het gevolg is van de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, gaat in bij de aanvang van de maand welke volgt op deze waarop het indexcijfer, dat de verandering bepaalt, betrekking heeft.

Art. 8 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de cao van 18 februari 2014 (registratienummer 120815/CO/207), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Art. 9 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 31 januari 2026 en wordt gesloten voor een 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. 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.

MAANDWEDDE IN NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN

Cao van 2 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende de maandwedde in de niet geconventioneerde ondernemingen.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” 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 collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 2 § 1. De bruto maandwedde 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 maandwedde gebeurt dit steeds met een minimum van €17,33 bruto / maand.

Deze verhogingen gebeuren evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van de bruto maandwedde en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (nr. 120815/CO/207), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index en de toepassing van de sectorbarema's overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het minimumbarema, gesloten op 19 november 2019 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 156741/CO/207) of ondernemingsbarema's, die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. De in §1 vermelde verhoging met 0,4%, , met een minimum van €17,33 bruto / maand gebeurt eveneens na verrekening van eventuele verhogingen van het maandloon van de werknemers ten gevolge van de verhogingen van de sectorale minima zoals voorzien in de CAO van gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het minimumbarema.

§ 3. 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 2

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

Art. 3 - Opheffingsbepaling

De cao van 19 november 2019 betreffende de maandwedde in de niet geconventioneerde ondernemingen gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 155995 /C0/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige cao.

Art. 4 - Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2022 en 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.

MINIMUMBAREMA

Cao van 20 januari 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het minimumbarema.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 §1. Vanaf 1 januari 2026 worden de bruto minimum ervaringsmaandlonen verhoogd met € 17,33 bruto.

§2. De bijzondere inspanning voor de verhoging van de bruto minimum ervaringsmaandlonen uit §1 kan niet richtinggevend zijn voor de onderhandelingen in de geconventioneerde ondernemingen.

Art. 3 - De in de artikel 2 van deze cao vermelde minima zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de cao van 18 februari 2014 (nr. 120815/CO/207; KB 09.10.2014; BS 7.01.2015), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Zij stemmen overeen met het spilindexcijfer 124,63 (basis 2013 = 100).

Art. 4 - Opheffingsbepaling

De cao van 29 juni 2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het minimumbarema (nr. 181418/CO/207, KB 20/12/2023, BS 19/01/2024) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO.

Art. 5 - Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2026 en 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.

MINIMUMWEDDE VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 01.07.2011	K.B. 18.11.2011	B.S. 10.01.2012

Art. 1 - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden die, overeenkomstig artikel 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder het statuut van handelsvertegenwoordiger ressorteren.

Art. 2 - Daar de functie van handelsvertegenwoordiger niet tot de functies behoort welke zijn opgenomen in de classificatie der functies vastgesteld door dit Paritair Comité, wordt er overeengekomen dat er voor de handelsvertegenwoordigers een specifiek minimumloon vastgelegd wordt.

Voor de handelsvertegenwoordigers is, vanaf 1 juni 2011, het loon ten minste gelijk aan de vastgestelde sectorale minimum ervaringsmaandlonen voor de bedienden van categorie 4A, zoals vastgesteld door de CAO van 11 januari 2010 betreffende het verloningssysteem voor de bepaling van de minimum maandlonen en de maandwedden, gesloten op in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (KB van 12 januari 2011, BS 10.02.2011).

Het minimumloon wordt maandelijks als voorschot op het eventueel commissieloon betaald en de eindrekening wordt op het einde van elk jaar vastgelegd op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van twaalf maanden.

Art. 3 - Deze CAO treedt in werking op 1 juni 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. De bepalingen van deze CAO kunnen door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De voorzitter stelt de partijen op de hoogte van deze opzegging.

EINDEJAARSPREMIE

CAO gesloten op 13 februari 2026 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de eindejaarspremie.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Toekenningsmodaliteiten

Door de werkgever wordt een eindejaarspremie toegekend aan de in artikel 1 bedoelde werknemers die:

- a) op 31 december van het lopend jaar ten minste zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming;
- b) krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden zijn met de onderneming op het ogenblik van de betaling van de premie.

Art. 3 - De minimum eindejaarspremie wordt vastgesteld op 100% van het basisloon van de maand december.

Art. 4 - De werknemers die voldoen aan de in artikel 2 vermelde voorwaarden, hebben recht op de premie naar rata van één twaalfde van het bedrag per werkelijk gewerkte maand tijdens het beschouwde dienstjaar, lopende van 1 januari tot 31 december.

Art. 5 - In geval van indiensttreding vóór de 16e van de maand, wordt deze maand gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand. De maand tijdens dewelke de arbeidsovereenkomst voor werknemers wordt beëindigd, wordt gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand voor zover de overeenkomst wordt beëindigd na de 15e van de maand.

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 zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik dat de opzegging wordt betekend.

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

Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:

- de overlevende echtgenoot;
bij zijn ontstentenis, de minderjarige kinderen van de overledene die met hem samenwoonden;
- bij hun ontstentenis, de ouders van de overledene, wier steun hij was.

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 erkend zijn door het verzekeringsorganisme;
- de afwezigheden wegens ziekte gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een maximumperiode 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", de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat en de dagen waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot vijfenzestig dagen;
- Tot en met 30 juni 2026, het anciënniteits- en leeftijdsverlof overeenkomstig de CAO van 29 juni 2023 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de Scheikundige nijverheid betreffende het anciënniteitsverlof en leeftijdsdag (nr. 181422/CO/207, KB 14/12/2023, BS 04/01/2024);
- Vanaf 1 juli 2026, het anciënniteits- en leeftijdsverlof overeenkomstig de CAO van 13 februari 2026 betreffende het anciënniteits- en leeftijdsverlof gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. XXX/CO/207);
- 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;
- de periode gedekt door de sectorale bestaanszekerheidsregeling in geval van verplichte werkverwijdering bij zwangerschap en borstvoedingsverlof zoals vastgesteld in de sectorale CAO van 20 januari 2026 betreffende de waarborgen in geval van moederschap, gesloten in het paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 197649/CO/207).

Betalingsperiode

Art. 9 - De eindejaarspremie wordt uitbetaald vóór 25 december van het lopend jaar.
Slotbepalingen

Slotbepalingen

Art. 10 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst laat desgevallend de op het vlak van de ondernemingen bestaande gunstiger stelsels onaangeroerd.

Art. 11 - Deze cao is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking vanaf 1 januari 2026. Zij vervangt de cao van 29 juni 2023 (nr. 181423 /CO/207, KB 20/12/2023, BS 18/01/2024) betreffende de minimum eindejaarspremie gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. 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.

EINDEJAARSPREMIE - HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

Cao van 23 november 2021 betreffende de eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden die overeenkomstig artikel 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder het statuut van handelsvertegenwoordiger ressorteren, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Toekenningsmodaliteiten

Door de werkgever wordt een eindejaarspremie toegekend aan de in artikel 1 bedoelde werknemers die:

- a) op 31 december van het lopend jaar ten minste zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming;
- b) krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden zijn verbonden met de onderneming op het ogenblik van de betaling van de premie.

Art. 3 - De eindejaarspremie die toegekend wordt aan de in artikel 1 van deze CAO bedoelde werknemers, wordt als volgt vastgesteld:

Vanaf het jaar 2021, en uiterlijk betaalbaar, wat de eindejaarspremie betreft van het kalenderjaar 2021, in januari 2022, wordt door de werkgever een eindejaarspremie toegekend gelijk aan 100% van het tot € 2.239 begrensd bruto maandloon (vaste wedde vermeerderd met eventuele gemiddelde commissielonen) van december 2021. Voor de handelsvertegenwoordiger, waarvan de wedde geheel of gedeeltelijk samengesteld is uit commissielonen, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van dit loon van de laatste twaalf maanden.

Deze toekenning gebeurt in voorafname en/of na verrekening van alle andere, volgens bedrijfseigen modaliteiten, geldelijke of in geld waardeerbare toegekende voordelen, welke ook hun benaming weze, waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

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 bedrag per werkelijk gewerkte maand tijdens het beschouwde dienstjaar, lopende van 1 januari tot 31 december.

Art. 5 - In geval van indiensttreding vóór de 16de dag van de maand, wordt deze maand gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand.

De maand tijdens welke de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt beëindigd, wordt gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand voor zover de overeenkomst wordt beëindigd na de 15de dag van de maand.

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 zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik dat de opzegging wordt betekend.

Art. 7 - De gepensioneerde werknemer alsmede de rechtverkrijgenden van een overleden werknemer, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden als vermeld in artikel 6.

Onder “rechtverkrijgenden” wordt verstaan:

- de overlevende echtgenoot;
- bij zijn ontstentenis, de minderjarige kinderen van de overledene die met hem samenwoonden;
- bij hun ontstentenis, de ouders van de overledene, wier steun hij was.

Art. 8 - Gelijkstellingen

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 erkend zijn door het verzekeringsorganisme;
- de afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een maximumperiode 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”, de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat.

Art. 9 - Slotbepalingen

De bepalingen van deze cao doen geen afbreuk aan de gunstiger arbeidsvoorwaarden die in de ondernemingen bestaan.

Art. 10 - Opheffingsbepaling

De CAO van 17 september 2019 betreffende eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers, gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr. 154440/CO/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

Art. 11 - 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.

PENSIOENPREMIE

CAO van 20 januari 2026 betreffende de pensioenpremie 'zware beroepen' in de niet-geconventioneerde ondernemingen, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid

Art. 1 – Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de niet-geconventioneerde ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna "de werknemer(s)" genoemd.

Met "werknemer(s)" 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 2025-2026 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.

Art. 2 – Pensioenpremie

§1. Vanaf 01/01/2026 hebben de werknemers recht op een eenmalige premie (netto zolang de fiscaliteit het toelaat) die betaald wordt bij het einde van de arbeidsovereenkomst ter gelegenheid van het (vervroegd) pensioen, van 40 EUR per jaar anciënniteit met een maximum van 1000 EUR, mits zij gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar voor hun (vervroegd) pensioen in wisselende ploegen of vaste nacht hebben gewerkt.

§2. Geldelijke voordelen die reeds worden toegekend ter gelegenheid van het (vervroegd) pensioen op ondernemingsvlak, worden verrekend met de premie in §1. Het eventuele saldo moet worden bijgepast.

Art. 3 – Duur

Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur.

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2026 en loopt af op 31 december 2026.

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.

MOEDERSCHAP

Cao van 20 januari 2026 betreffende de waarborgen in geval van moederschap, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

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

Art. 2 - Basisloonwaarborg

Voor bedienden 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. 3 - 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.

Art. 4 - Bestaanszekerheidsvergoeding

Zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, krijgen bij verplichte werkverwijdering (profylactisch verlof, volledige schorsing) een bestaanszekerheidsvergoeding (aanvullende vergoeding bij uitkering ZIV o.w.v. volledige werkverwijdering) ten laste van de werkgever van:

- vanaf 1 januari 2026: € 18,00 per niet gewerkte dag o.w.v. volledige werkverwijdering;

Art. 5 - Opheffingsbepaling

De CAO van 29 juni 2023 met betrekking tot bepaalde waarborgen in geval van moederschap, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 181419/CO/207, KB19/12/2023; BS 09/01/2024) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO.

Art. 6 - Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2026. Ze is gesloten voor een 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 bedienden van de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden

begint te (open 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.

MAALTIJDCHQUES

CAO van 13 februari 2026 betreffende maaltijdcheques in de niet-geconventioneerde ondernemingen, 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 niet-geconventioneerde 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 2025-2026 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. In de niet-geconventioneerde ondernemingen die reeds maaltijdcheques toekennen, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque verhoogd met €2 vanaf 01/04/2026.

§2. In de niet-geconventioneerde ondernemingen die nog geen maaltijdcheques toekennen, wordt een maaltijdcheque ingevoerd met een werkgeversbijdrage van €2 en een werknemersbijdrage van €1,09 vanaf 01/04/2026.

De werknemer ontvangt een gratis drager (= kaart) waardoor hij zijn cheques zal kunnen gebruiken.

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

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

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

§3. Eventuele invoeringen van een maaltijdcheque en/of verhogingen van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque tussen 01/01/2026 en 01/04/2026 op het niveau van de onderneming worden in mindering gebracht van de hierboven vermelde bedragen.

§4. Vallen niet onder het toepassingsgebied van dit artikel, tenzij er op ondernemingsvlak aan deze categorieën van werknemers reeds maaltijdcheques worden toegekend:

- De werknemers verbonden met de werkgever via een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- De werknemers van de ondernemingen met een bedrijfsrestaurant met werkgeverstussenkomst;
- De werknemers die een maaltijdvergoeding ontvangen (bv. onder de vorm van kosten eigen aan de werkgever).

§5. Deze CAO doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om een “alternatieve telling” in te voeren of verder te zetten conform de wettelijke bepalingen.

§6. Deze sectorale regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstigere modaliteiten op het niveau van de onderneming

Art. 3 - Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 april 2026.

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 III: ARBEIDSDUUR

ARBEIDSDUUR

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
CAO - 12.11.1987	K.B. - 06.05.88	B.S. - 10.06.1988

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies, vastgesteld bij de overeenkomst van 17 januari 1947, gesloten in de schoot van de nationale paritaire sectie van de bedienden der scheikundige nijverheid en bekrachtigd door het Nationaal Paritair Subcomité van de nijverheid en het Nationaal Paritair Comité der bedienden.

Art. 2 - De bedienden verbonden aan de productiecyclus volgen de arbeidstijdregeling van de werklieden. De maximum gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de administratieve bedienden, berekend op jaarbasis, wordt op 39 uren gebracht vanaf 1 juli 1987 en op 38 uren vanaf 1 april 1988.

Art. 3 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 14 november 1977, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 april 1978 (Belgisch Staatsblad van 30 augustus 1978) en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 juli 1987 en kan slechts door één van de partijen worden opgezegd, ten vroegste vanaf het vervallen van de collectieve overeenkomst 1987-1988 voor de bedienden van de scheikundige nijverheid gesloten op 19 december 1986, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, die de partijen ervan op de hoogte stelt.

ANCIËNNITEITS- EN LEEFTIJDVERLOF

CAO van 13 februari 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het anciënniteits- en leeftijdsverlof.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

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

Deze CAO is enkel van toepassing op de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 u bedraagt en voor zover geen gunstigere regelingen bestaan op ondernemingsvlak.

Art. 2 - Anciënniteitsverlof

De regeling inzake anciënniteitverlof wordt als volgt bepaald:

- 1 dag anciënniteitsverlof voor de werknemers na minstens 15 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 dagen anciënniteitsverlof voor de werknemers na minstens 20 jaar anciënniteit in de onderneming.
- 3 dagen anciënniteitsverlof voor de werknemers na minstens 30 jaar anciënniteit in de onderneming (maximum 3 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar).

Art. 3 - Leeftijdsverlof

Werknemers die 60 jaar zijn en die geen aanspraak kunnen maken op alle anciënniteitsdagen voorzien in artikel 2, hebben recht op maximaal 2 leeftijdsdagen (zonder dat hierdoor de som van leeftijd- en anciënniteitsdagen meer dan 3 kan zijn).

Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden voor de duurtijd voorzien in artikel 6, §2, C van de CAO van 15/10/2024 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences (nr. 191522 /CO/207, KB 29/08/2025, BS 25/09/2025).

Art. 4 - Gelijikstelling eindejaarspremie

De in artikel 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde dag(en) zal (zullen), voor de berekening van de eindejaarspremie voorzien door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten terzake op 13 februari 2026, met werkelijke arbeid worden gelijkgesteld in het raam van artikel 8 (gelijkstellingen) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5 - Opheffingsbepalingen

De CAO van 29 juni 2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de toekenning van een dag anciënniteitsverlof (algemeen verbindend verklaard bij KB van 14.12.2023, BS 04.01.2024, nr. 181422/CO/207) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO.

Art. 6 - Duur

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2026.

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.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

CAO van 17 december 2025 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het tijdskrediet met motief.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” 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°)
- 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §2).

§2. De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 6, §1 en §2 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 2026 en eindigt op 30 juni 2027.

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.

LANDINGSBANEN 2026-2027 - recht op uitkeringen

Cao van 17 december 2025 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze cao is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de “werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - In uitvoering van de CAO nr. 179 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, lid 1 en §2, §3 en §5 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, lid 2 en §2, §3 en §5 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 laatst gewijzigd door het KB van 5 september 2025;
- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals laatst gewijzigd door het KB van 5 september 2025, 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. 179 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 3 - De ondernemingen kunnen, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig artikel 9, §1 en §2 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 2026 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2027.

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 31 december 2027 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.

LANDINGSBANEN 2028-2029 - recht op uitkeringen

CAO van 17 december 2025 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de “werknemers

verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - In uitvoering van de CAO nr. 180 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, lid 1 en §2, §3 en §5 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, lid 2 en §2, §3 en §5 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 laatst gewijzigd door het KB van 5 september 2025;
- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals laatst gewijzigd door het KB van 5 september 2025, 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. 180 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 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. 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.

PARITAIRE COMMENTAAR BIJ DEZE CAO

Het recht op uitkeringen bij landingsbanen zal na 30 juni 2029 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.

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ 1/2^{de} en 1/5^{de} LANDINGSBANEN

CAO van 20 januari 2026 betreffende de aanvullende vergoeding bij 1/5^{de} en 1/2^{de} landingsbanen, 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 - Aanvullende vergoeding

§1. Vanaf 1 januari 2026, ontvangt de werknemer die een 1/5^{de} landingsbaan of 1/2^{de} landingsbaan geniet met RVA-uitkeringen een maandelijkse aanvullende vergoeding van € 80 bruto ten laste van de werkgever, indien de werknemer aan volgende voorwaarden voldoet:

- de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt;
- minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

§2. Voor werknemers in een 1/5^{de} of 1/2^{de} landingsbaan ‘zwaar beroep’ (zoals gedefinieerd in artikel 8, §3, a, b en c en §4, eerste en derde streepje van NAR CAO nr 103) wordt de leeftijdsvoorwaarde van §1 verlaagd tot de leeftijd voorzien in artikel 3 van de NAR CAO's nr 179 en 180 met betrekking tot de verlaging van de leeftijd voor het recht op uitkeringen bij landingsbanen (55 jaar tot 30/06/2029).

§3. De vergoedingen bedoeld in §1 en §2 zijn niet-cumulatief.

§4. Van zodra er 12 aaneensluitende maanden geen effectieve prestatie is geleverd, is de aanvullende vergoeding niet langer verschuldigd.

§5. Dit is een suppletieve regeling, gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.

§6. Partijen aanvaarden dat bestaande demografieplannen en verlengingen hiervan op dit punt onverkort hun financiering behouden voor de duurtijd voorzien in artikel 6, §2, C van de CAO van 15/10/2024 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences (nr. 191521/CO/116, KB 29/08/2025, BS 18/09/2025).

Art. 3 - Duur

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2026.

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.

KLEIN VERLET

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
CAO - 01.07.2011	K.B. 03.08.2012	B.S. 06.11.2012

Art. 1 - Deze cao is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met hun werkgever door middel van een arbeidsovereenkomst van bediende.

Art. 2 - Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 (BS 11.09.1963), gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 09.07.1970 (BS 14.07.1970), van 22.07.1970 (BS 18.09.1970), van 18.10.1975 (BS 15.01.1976), van 16.01.1978 (BS 11.02.1978), van 12.08.1981 (BS 01.09.1981), van 08.06.1984 (BS 16.06.1984), van 27.02.1989 (BS 14.03.1989), van 07.02.1991 (BS 15 en 16.02.1991), van 22.03.1999 (BS 02.04.1999), van 09.01.2000 (BS 02.02.2000), de wet van 10 augustus 2001 (BS 15.09.2001), de wet van 9 juli 2004 (BS 15.07.2004), de wet van 27 april 2007 (BS 08.05.2007) en de wet van 13 april 2011 (BS 10.05.2011) hebben de bij artikel 1 vermelde werknemers het recht, met behoud van hun normaal loon, hun werk te verzuimen, voor de hierna bepaalde duur:

1. Huwelijk van de 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.
2. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn (haar) echtgeno(o)te Een dag te nemen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week.
3. Deelname van een kind van de werknemer of van zijn (haar) echtgenote aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft Een dag te nemen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week.

Art. 3 - Deze cao vervangt de cao van 10 mei 1976 (KB 13.09.1976, BS 23.10.1976) en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze treedt in werking op 1 juli 2011.

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

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 van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Klein verlet bij wettelijke samenwoning

In de CAO van 1 juli 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (KB 03.08.2012 BS 06.11.2012, nr. 105182/CO/207), 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.

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 bedienden van 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.

ONTSLAGVERGOEDING THEMATISCHE VERLOVEN, HET TIJDSKREDIET MET MOTIEF EN DE LANINGSBANEN

CAO gesloten op 20 juni 2017 betreffende ontslagvergoeding thematische verloven, tijdskrediet met motief en landingsbanen.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité (hierna "de werknemer(s)" genoemd).

Met werknemer(s) wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2

§1. Wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van verminderde arbeidsprestaties in het kader van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve verzorging, en verlof om een ernstig ziek gezins- of familielid te verzorgen) of tijdskrediet met motief (artikel 4, §1 en §2 van cao nr.103ter) wordt beëindigd mits betaling van een ontslagvergoeding dan wordt deze ontslagvergoeding berekend op basis van het loon waarop de werknemer recht had op basis van het arbeidsregime van vóór de vermindering van de arbeidsprestaties.

§ 2. Wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van verminderde arbeidsprestaties in het kader van een landingsbaan wordt beëindigd (artikel 8 van cao nr.103ter) dan zal de opzegvergoeding berekend worden op het voltijds loon en vervolgens geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de loopbaan in de onderneming.

Art. 3 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. 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.

WERKBAAR WERK

CAO van 13 februari 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van 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 6 van de CAO van 29 juni 2023 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2023-2024 (nr. 181428/CO/207), een regeling rond werkbaar werk in te voeren.

Art. 2 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 3 - In toepassing van CAO nr. 104, mits akkoord van de werkgever om van volcontinu regime, vaste nachtploeg of wisselende 3 ploegen 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 of wisselende 3 ploegen; gedurende 3 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 3 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 of wisselende 3 ploegen; gedurende 5 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 5 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 of wisselende 3 ploegen; gedurende 7 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 7 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie.
- Mits betrokken werknemer 35 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg of wisselende 3 ploegen; gedurende 9 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 9 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 - Opheffingsbepaling

De CAO van 19 september 2023 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende werkbaar werk (nr. 182837/CO/207; KB 26.03.2024; BS 26.04.2024) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO.

Art. 6 - Duur

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2026.

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 bedienden van 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 IV: DEMOGRAFIEFONDS

OPRICHTING VAN EEN DEMOGRAFIEFONDS

CAO gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en de vaststelling van de statuten.

Preamble

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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 bedienden die ressorteren onder het Paritaire Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 3 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2016. Zij vervangt vanaf die datum de CAO gesloten op 20 april 2016 (134.112/CO/207) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en de vaststelling van de statuten

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 bedienden uit 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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.

STATUTEN

Hoofdstuk I - Benaming en zetel

Artikel 1

Er wordt met ingang van 1 januari 2016 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences, hierna “het fonds” genaamd.

Artikel 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

Artikel 3

Het fonds heeft als 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 zal het fonds op loopbaanbasis, nieuwe ondernemingsspecifieke en leeftijdsbewuste maatregelen stimuleren met bijzondere aandacht voor oudere werknemers, werknemers in ploegenstelsels en werknemers met zwaar en/of belastend werk, rekening houdend met een efficiënte arbeidsorganisatie;

het ontvangen, beheren, toewijzen en doorstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences van de aan het Fonds toegekende middelen;

het toekennen van financiële middelen aan “demografieplannen”, die voldoen aan de definitie en voorwaarden als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences;

het opbouwen van verdere expertise ter ondersteuning bij opmaak en uitrol van de “demografieplannen”

het uitwerken van een informatie- en opleidingspakket vertrekkende vanuit het “Huis van Werkvermogen”

Artikel 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

Artikel 5

Het fonds is opgericht voor onbepaalde duur. Er zal een grondige evaluatie van werking gebeuren tegen uiterlijk 31 december 2019.

Hoofdstuk IV - Voordelen

Artikel 6

De door het fonds verleende voordelen betreffen het toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, aan “demografieplannen” die voldoen aan de definitie en voorwaarden als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences.

Hoofdstuk V - Financiering

Artikel 7

Het bedrag van de bijdragen, welke werkgevers deze bijdragen moeten betalen en voor welke werknemers ze van toepassing zijn, wordt vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Artikel 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

Artikel 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 voor de scheikundige nijverheid of het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid vertegenwoordigd zijn.

Het beheerscomité bestaat uit achttien effectieve leden en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden, die allen lid moeten zijn van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid of van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

De ene helft van de leden (=9) wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid op voordracht van de beroepsorganisatie die de werkgevers vertegenwoordigt. De andere helft van de leden (=9) wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid op voordracht van de werknemersorganisaties die de werknemers 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, 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. Deze administratieve ondersteuning wordt meer bepaald toevertrouwd aan Co-Valent vzw, Auguste Reyerslaan 80 te 1030 Brussel.

Artikel 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 of van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de bedienden uit 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 of van het Paritair Comité voor de bedienden uit 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.

Artikel 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 één derde van de beheerders erom verzoekt. De oproepingen vermelden de agenda.

Artikel 12

Het beheerscomité kan slechts beslissen in aanwezigheid van minstens vijf beheerders behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens vijf beheerders behorende tot de werkgeversafvaardiging.

Artikel 13

Alle beslissingen van het beheerscomité dienen eenparig te worden goedgekeurd door alle beheerders die aan de vergadering deelnemen.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 16

Het beheerscomité regelt zijn eigen interne werking in een huishoudelijk reglement.

Hoofdstuk VII - Rekeningen

Artikel 17

Het boekjaar neemt een aanvang op 1 januari van elk jaar en sluit op 31 december van hetzelfde jaar.

Artikel 18

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans moeten op boekhoudkundig gebied voldoende gespecificeerd worden.

Bij vaststelling van financiële reserves na de afsluiting kan het beheerscomité beslissen om binnen de door haar vastgestelde regels deze reserves toe te wijzen aan reeds, door het beheerscomité goedgekeurde demografieplannen.

Artikel 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.

Artikel 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid worden voorgelegd.

Hoofdstuk VIII - Ontbinding en vereffening

Artikel 21

Het fonds kan worden ontbonden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid wijst de vereffenaars aan, bepaalt hun machten en bezoldigingen en wijst de bestemming van het vermogen aan.

FINANCIERING VAN DEMOGRAFIEPLANNEN

Cao gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences

Definities

Artikel 1. Voor de toepassing van deze cao wordt verstaan onder:

- Fonds demografie: het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences, opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de bedienden 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: Kleine en Middelgrote onderneming zoals gedefinieerd door het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de chemie, kunststoffen en lifes sciences.
- PC: Paritair Comité 207.

Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Doel

Artikel 3

§1. Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 7 van de cao gesloten op 16 juni 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende Nationaal Akkoord 2015-2016.

De partijen erkennen dat deze CAO een volledige en correcte uitvoering geeft aan het 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 onderneming 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.

Inhoud

Artikel 4

Opdat een demografieplan kan genieten van een financiering door het Fonds demografie moet dit demografieplan voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:

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

4.2. 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.

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”

4.4. 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.

4.5. 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 als dusdanig 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

4.6. het demografieplan moet worden goedgekeurd door het beheerscomité van het Fonds demografie

Financiering van een demografieplan door het Fonds demografie Artikel 5. Het Fonds demografie staat in voor de toekenning van de financiering van een demografieplan, dat voldoet aan de voorwaarden als omschreven in artikel 4 van de onderhavige cao.

Artikel 6. Een demografieplan kan afgesloten worden voor een periode van maximaal 4 jaar. De onderneming kan gedurende de looptijd van het demografieplan, dat voldoet aan de voorwaarden als omschreven in artikel 4 van onderhavige cao, genieten van een financiering.

Meer bepaald: ¶ Voor een demografieplan met startdatum in 2016 kan een onderneming voor de looptijd van het demografieplan en dit voor maximaal 4 jaar (nl. voor de kalenderjaren 2016, 2017, 2018 en 2019) genieten van een financiering. ¶ Voor een demografieplan met startdatum in 2017 kan een onderneming voor de looptijd van het demografieplan en dit voor maximaal 4 jaar (nl. voor de kalenderjaren 2017, 2018, 2019 en 2020) genieten van een financiering. Voor een demografieplan met startdatum in 2018 kan een onderneming voor de looptijd van het demografieplan en dit voor maximaal 3 jaar (nl. voor de kalenderjaren 2018, 2019 en 2020) genieten van een financiering.

Voor een demografieplan met startdatum in 2019 kan een onderneming voor de looptijd van het demografieplan en dit voor maximaal 2 jaar (nl. voor de kalenderjaren 2019 en 2020) genieten van een financiering. Voor een demografieplan met startdatum in 2020 kan een onderneming voor de looptijd van het demografieplan en dit voor maximaal 1 jaar (nl. voor de kalenderjaar 2020) genieten van een financiering.

Artikel 7. De financiering van het demografieplan wordt steeds toegekend per kalenderjaar op basis van bewijsstukken neergelegd volgens de regels vastgelegd door het beheerscomité van het Fonds demografie.

De financiering van het demografieplan is per kalenderjaar maximaal gelijk aan 0,15% van de bruto lonen van de onderneming die het demografieplan heeft ingediend, van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor de financiering wordt aangevraagd.

Artikel 8. De financiering van een demografieplan kan verhoogd worden tot maximaal 0,30% van de bruto lonen van de onderneming die het demografieplan heeft ingediend, van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor de financiering wordt aangevraagd 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.

Artikel 9. De financiering kan nooit meer bedragen dan de werkelijke kost van het ingediende en goedgekeurde demografieplan.

Artikel 10. 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.

Artikel 11. Voor KMO's zullen er binnen het beheerscomité van het Fonds demografie bijzondere afspraken betreffende de financiering uitgewerkt worden tegen uiterlijk 31 oktober 2016 .

Deze afspraken zullen integraal deel uitmaken van onderhavige CAO.

Artikel 12. Het beheerscomité van het Fonds demografie werkt de concrete procedure voor het indienen van een demografieplan voor financiering verder uit tegen uiterlijk 31 oktober 2016.

Deze procedure zal integraal onderdeel uitmaken van onderhavige CAO.

Bijdrage en inning

Artikel 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.

Artikel 14. Het bedrag van de bijdrage wordt vastgesteld op 0,15% op de bruto lonen van de bedienden 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

Artikel 15. Deze CAO is afgesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2016. Zij vervangt vanaf die datum de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 april 2016 (nr.134.113/CO/207) in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences. 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 bedienden uit 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

WERKZEKERHEID

CAO van 20 juni 2017 met betrekking tot werkzekerheid.

Art. 1 - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité (hierna "de werknemer(s)" genoemd.

Met werknemer(s) wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - De ondernemingen stellen alles in het werk met het oog op het vermijden van ontslag wegens economische redenen.

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 werknemers 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 vervangt de cao van 20 oktober 2015 (nr. 131944/CO/207) en treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor een 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 bedienden van 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.

OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
CAO - 12.07.2007	K.B. 24.02.2008	B.S. 09.04.2008

Toepassingsgebied

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit paritair comité.

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 voor bedienden van de scheikundige nijverheid, gesloten op 2 mei 2007 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 3 - Wanneer een bediende na afloop van opeenvolgende contracten van bepaalde duur, voor dezelfde functie en zonder onderbreking van meer dan 4 weken wordt aangenomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur dan blijft de reeds opgebouwde anciënniteit in het kader van de overeenkomsten van bepaalde duur behouden en zal er geen nieuwe proefperiode worden overeengekomen. Deze regel geldt op voorwaarde dat de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur minstens gelijk is aan in totaal minimum 6 of 12 maanden voor zover, in overeenstemming met artikel 67, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de proefperiode respectievelijk maximum 6 of 12 maanden kan bedragen naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan de loondrempel vermeld in artikel 67, § 2 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

De regel is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur gesloten na 2 mei 2007.

Geldigheid en opzegging

Art. 4 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 2 mei 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

UITZENDARBEID

CAO van 29 juni 2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de uitzendarbeid en het gebruik van dagcontracten.

Art. 1 - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité (hierna "de werknemer(s)" genoemd.

Met "werknemer(s)" 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 vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige CAO met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens de volgende modaliteiten:

- o de anciënniteit als uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een maximum van 24 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, behalve voor de eindejaarspremie.
- o per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 24 maanden.

Art. 4 - De CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid betreffende uitzendarbeid (nr. 172491/CO/207, KB 14/10/2022, BS 15/03/2023) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO vanaf 1 juli 2023.

Art. 5 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023.

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 bedienden van 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

CAO van 20 januari 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende bestaanszekerheid bij gedeeltelijke werkloosheid

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

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

Art. 2 - Aanvullende werkloosheidsuitkering

De werknemers die ten minste zes maanden anciënniteit in de onderneming hebben en waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of die gedeeltelijk werkloos worden gesteld 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 op:

- vanaf 1 januari 2026: € 14,50 per dag gedeeltelijke werkloosheid;
- vanaf 1 december 2026: € 15,00 per dag gedeeltelijke werkloosheid.

Art. 3 - Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2026 en 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.

CAO van 20 januari 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende bestaanszekerheid bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard

Art. 1 – Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 – 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. 3

De in de ondernemingen bestaande voor de werknemers gunstigere stelsels blijven behouden.

Art. 4 – Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2026. 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 bedienden van 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

WERKGEVERSBIJDRAGE

CAO van 13/02/2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” 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 2026 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, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs, vanaf 1 februari 2024, berekend op 80% van de reële prijs van de treinkaarten in functie van de afstand. Deze tabel wordt jaarlijks op 1 februari aangepast aan de nieuwe tarieven van de NMBS.

§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 - Onmogelijkheid om in normale omstandigheden een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel te gebruiken.

Indien de werknemer onmogelijk in normale omstandigheden een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel kan gebruiken wegens de geografische ligging van de

onderneming of ingevolge de toegepaste uurroosters, wordt de bijdrage van de werkgevers uitgebreid tot de werknemer die verplicht zijn een particulier vervoermiddel te gebruiken. De tussenkomst van de werkgevers bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer voor een afgelegde afstand die minstens 5 km moet bedragen, blijft vanaf 1 februari 2009 gekoppeld aan de vroegere tabel (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 - In het geval dat 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 - In het geval dat 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 151 km tot en met 200 km 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 151 km 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 150 km 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 150 km 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).

“Tussenkost 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 151 km tot en met 200 km voor de weekkaart”

De tarieven van de weekkaart, bekomen door toepassing van artikel 3, worden vanaf 151 km tot en met 200 km aangevuld op de volgende manier: De tarieven vanaf 151 km tot 200 km van het jaar N worden verhoogd met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150 km 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 €25 per maand (werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule.

§2. Vanaf 1 juli 2026 wordt de tussenkomst uit §1 opgetrokken naar €30 per maand.

Art. 11 - Duur

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 februari 2026.

Deze CAO vervangt de CAO van 20 januari 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bediende uit scheikundige nijverheid betreffende het vervoer van de werknemers (registratienummer: 197647/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.

TABELLEN VOOR TERUGBETALING

Bijlage 1: Financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar treinvervoer



Bijlage 1_Annexe
1_CAO transport 2026

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



Annexe 2_CCT
transport 2026_interv

HOOFDSTUK VIII: SWT EN AANVULLEND PENSIOEN

MEDISCH SWT

CAO van 17 december 2025 met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag “medisch SWT” (2026-2027) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Invoering stelsel voor bedrijfstoeslag voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsloopbaan.

§1. In toepassing van de CAO nr. 177 van de Nationale Arbeidsraad, wordt het volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027:

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 2026 tot 31 december 2027:

- ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;
- de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2027 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- het vereiste beroepsverleden bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst zoals voorzien in artikel 3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- 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 2026 en eindigt op 31 december 2027.

§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 2027 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 17 december 2025 met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag “medisch SWT” (2028-2029) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - Toepassingsbied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Invoering stelsel voor bedrijfstoeslag voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsloopbaan.

§1. In toepassing van de CAO nr. 178 van de Nationale Arbeidsraad, wordt het volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd van 1 januari 2028 tot en met 30 juni 2029:

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 2028 tot 30 juni 2029:

- ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;
- de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2029 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- het vereiste beroepsverleden bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst zoals voorzien in artikel 3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

Art. 4 - Duur

§1. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2028 en eindigt op 30 juni 2029.

§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 2029 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 BIJ SWT

CAO van 13 juni 2023 met betrekking tot de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid

De sector geeft toepassing aan CAO nr. 169 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025.

Art. 3 - Duur

§1. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2026.

§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 2026 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.

AANVULLEND PENSIOEN

Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van het fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel en de vaststelling van de statuten

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
CAO - 05.08.2010	K.B. 21.02.2011	B.S. 22.03.2011

Art. 1 - In toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, sluit het Paritair Comité voor de bedienden uit 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 bedienden van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "bedienden" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

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 bedienden uit de scheikundige nijverheid, die een kopie van de opzegging aan ieder van de ondertekenende partijen overmaakt.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot oprichting van het fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid en de vaststelling van de statuten.

STATUTEN

Hoofdstuk I: Benaming en zetel

Artikel 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 bedienden van de scheikundige nijverheid", hierna "het fonds" genaamd.

Artikel 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

Artikel 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 bedienden 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.

Artikel 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

Artikel 5

Het fonds is opgericht voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk IV: Voordelen

Artikel 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 bedienden van de scheikundige nijverheid.

Hoofdstuk V: Financiering

Artikel 7

Het bedrag van de bijdragen, welke werkgevers deze bijdragen moeten betalen en voor welke bedienden ze van toepassing zijn, wordt vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Voor wat betreft het bedrag van de bijdragen, welke werkgevers deze bijdragen moeten betalen en voor welke bedienden 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 bedienden van de scheikundige nijverheid.

Artikel 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

Artikel 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 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid.

De ene helft van de leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de bedienden uit 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 bedienden 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.

Artikel 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 bedienden uit 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 bedienden uit 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.

Artikel 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.

Artikel 12

Het beheerscomité kan slechts beslissen in aanwezigheid van minstens drie beheerders behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens drie beheerders behorende tot de werkgeversafvaardiging.

Artikel 13

Alle beslissingen van het beheerscomité dienen eenparig te worden goedgekeurd door alle beheerders die aan de vergadering deelnemen.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 16

Het beheerscomité kan zijn eigen interne werking verder regelen in een huishoudelijk reglement.

Hoofdstuk VII : Rekeningen**Artikel 17**

Het boekjaar neemt een aanvang op 1 januari van elk jaar en sluit op 31 december van hetzelfde jaar.

Artikel 18

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans moeten op boekhoudkundig gebied voldoende gespecificeerd worden.

Artikel 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.

Artikel 20

De jaarrekening, samen met voornoemde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk tijdens de maand mei van het volgende jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid worden voorgelegd.

Hoofdstuk VIII : Ontbinding en vereffening

Artikel 21

Het fonds kan worden ontbonden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid wijst de vereffenaars aan, bepaalt hun machten en bezoldigingen en wijst de bestemming van het vermogen aan.

1. Cao betreffende het aanvullend sectoraal pensioenstelsel

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
CAO - 26.03.2018	K.B. 04.11.2018	B.S. 20.11.2018
CAO - 18.12.2018		

Artikel 1: Definities

Voor de toepassing van deze CAO wordt verstaan onder:

- a) "Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel": het pensioenstelsel dat door de CAO van 5 augustus 2010 werd ingevoerd en het voorwerp uitmaakt van deze CAO.
- b) "Bedienden": de mannelijke en vrouwelijke bedienden van de Werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, hierna "de werknemer(s)" genoemd. Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.
- c) "CAO": collectieve arbeidsovereenkomst.
- d) "CAO van 5 augustus 2010": de CAO van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (registratienummer 101256/CO/207), gewijzigd door de CAO van 6 december 2011 (registratienummer 107572/CO/207), door de CAO van 18 april 2012 (registratienummer 109445/CO/207) en door de CAO van 17 februari 2016 (registratienummer 132746/CO/207).
- e) "CAO van 15 maart 2016": de CAO van 15 maart 2016 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (registratienummer 133534/CO/207).
- f) "FBZ": het Fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, met zetel te 1030 Brussel, Auguste Reyerslaan 80, 2de verdieping.
- g) "KSZ": de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.
- h) "Onderneming": juridische entiteit.

- i) "Ondernemingspensioenstelsel": het aanvullend pensioenstelsel dat op ondernemingsniveau binnen de Werkgever van toepassing is.
- j) "PC": het Paritair Comité nr. 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.
- k) "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).
- l) "RSZ": Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid.
- m) "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.
- n) "Werkgever": werkgever die ressorteert onder het PC. De notie Werkgever verwijst naar de juridische entiteit en niet naar de technische bedrijfseenheid.

Artikel 2: Toepassingsgebied

2.1. Deze CAO is van toepassing op de Werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de Bedienden uit de scheikundige nijverheid met uitzondering van de Werkgevers en de werknemers 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 15 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 herstructureringen, 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 "herstructureringen, fusies, splitsingen of overnames" ruim geïnterpreteerd); en,
- die op de in artikel 3 van deze CAO voorziene wijze aantonen dat alle werknemers die gevisieerd 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 werkgeversbijdragen op 65 jaar voor een voltijdse werknemer die op 25 jaar in dienst treedt minimaal gelijk zijn aan 6,48 maal het maandloon.

Voor Ondernemingspensioenstelsels waarbij de werkgeversbijdragen of de opgebouwde pensioen(kapitalen) gelijk zijn aan forfaitaire bedragen moet het pensioenkapitaal opgebouwd door werkgeversbijdragen 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 werkgeversbijdragen 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.

Artikel 3: Verklaring en Attest

3.1. 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, 2e verdieping te 1030 Brussel; of per e-mail (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 actuaris 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.

Artikel 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 gevisieerd 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 15 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).

Artikel 5: Doel

5.1. Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 5 en 6 van de binnen het PC op 16 juni 2015 gesloten CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2015-2016 (met registratienummer 129067/CO/207). De Partijen erkennen dat deze CAO een correcte en volledige uitvoering van artikel 5 en 6 van de CAO van 16 juni 2015 inhoudt.

5.2. De aanspraken op het aanvullend pensioen worden bepaald overeenkomstig het Reglement 2018.

Artikel 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.

Artikel 7: De inrichter

Als inrichter van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel blijft aangeduid en gemachtigd het FBZ.

Artikel 8: Groepsverzekering en de Pensioeninstelling

Het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel wordt uitgevoerd via een groepsverzekering die door de inrichter werd onderschreven.

Artikel 9: De pensioentoeelage

De pensioentoeelage wordt gedefinieerd in het Reglement 2018.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 15 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 bedienden van 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.

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 van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de “werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna “de werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” 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: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

STATUUT VAN DE SA

CAO betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten op 20 januari 2026 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid

I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt het statuut van de syndicale afgevaardigden van het bediendenpersoneel in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. Zij verbindt de werkgevers en de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in voormeld paritair comité.

II. Algemene bepalingen

Artikel 2

De werkgevers en de in artikel 1 bedoelde werknemersorganisaties verbinden er zich toe alle bepalingen zowel van de in artikel 1 vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad als van deze collectieve arbeidsovereenkomst toe te passen en na te leven.

Zij zullen alle middelen waarover zij beschikken aanwenden om dat doel te verwezenlijken.

Artikel 3

De werkgevers erkennen dat hun "gesyndikeerd bediendenpersoneel" bij hen wordt vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging waarvan de leden onder het bediendenpersoneel van de onderneming worden aangeduid of gekozen.

Onder "gesyndikeerd bediendenpersoneel" verstaat men het personeel, beoogd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 januari 1947 van voormeld paritair comité betreffende de classificatie van de functies en aangesloten bij één van de werknemersorganisaties bedoeld in artikel 1.

De syndicale afvaardiging wordt ingesteld volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De werkgevers verbinden er zich daarenboven toe in alle omstandigheden blijk te geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, op het bediendenpersoneel geen enkele druk uit te oefenen om te beletten dat het zich zou syndikeren en aan de bedienden geen andere prerogatieven of voordelen toe te kennen dan aan de gesyndiceerde bedienden.

Artikel 5

De werknemersorganisaties bedoeld in artikel 1, evenals de syndicale personeelsafgevaardigden, verbinden er zich toe de vrijheid van vereniging na te leven, onder andere door uit hun syndicale propaganda de methodes te bannen die met de geest

van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad en van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in overeenstemming zouden zijn en door geen beroep te doen op middelen die van aard zijn het personeel ertoe te dwingen zich te syndikeren.

Artikel 6

De werknemersorganisaties bedoeld in artikel 1 waken erover dat de syndicale afgevaardigden van het bediendenpersoneel :

- a. in alle omstandigheden blijf geven van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;
- b. persoonlijk alle tekortkoming vermijden in verband met de naleving van de sociale wetgeving, van het arbeidsreglement, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en inzake arbeidsdiscipline; zij zullen hun werkmakkers daar eveneens toe aanzetten.

III. Instelling en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Artikel 7

- a. Numerieke omvang van de syndicale afvaardiging:
 - Er wordt een syndicale afvaardiging ingesteld in de technische uitbatingseenheden met ten minste 30 bedienden, beoogd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 januari 1947 waarvan sprake in artikel 3 en op voorwaarde dat ten minste 25 pct. van dat personeel zulks schriftelijk vraagt aan het hoofd van de technische uitbatingseenheid, door bemiddeling van de werknemersorganisaties bedoeld in artikel 1.
 - De syndicale afvaardiging is samengesteld uit maximum het volgend aantal effectieve leden :
 - 2 of 3 wanneer de technische uitbatingseenheid 30 tot 100 bedienden, zoals hierboven bedoeld, tewerkstelt;
 - 3 wanneer de technische uitbatingseenheid 101 tot 250 bedienden, zoals hierboven bedoeld, tewerkstelt;
 - 4 wanneer de technische uitbatingseenheid 251 tot 500 bedienden, zoals hierboven bedoeld, tewerkstelt;
 - 5 wanneer de technische uitbatingseenheid 501 tot 750 bedienden, zoals hierboven bedoeld, tewerkstelt;
 - 6 wanneer de technische uitbatingseenheid 751 tot 1.000 bedienden, zoals hierboven bedoeld, tewerkstelt;
 - 7 wanneer de technische uitbatingseenheid 1.001 en meer bedienden, zoals hierboven bedoeld, tewerkstelt.
 - Er zijn evenveel plaatsvervangende afgevaardigden als effectieve afgevaardigden. Zij worden op dezelfde wijze aangeduid of gekozen. De plaatsvervangende afgevaardigden zetelen ter vervanging van een afwezig, overleden of ontslagnemend lid of van een lid dat niet langer de kiesbaarheidsvoorwaarden vervult.
Er kan een afgevaardigde van de jonge bedienden worden aangeduid indien de technische uitbatingseenheid ten minste 30 jeugdige bedienden van minder dan 21 jaar tewerkstelt
- b. Wijze van aanduiding en verkiezing van de syndicale afvaardiging:

- De werknemersorganisaties, bedoeld in artikel 1, stellen zich onderling akkoord, hetzij voor de rechtstreekse aanduiding van de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigden, in verhouding tot het aantal van hun leden in elke technische uitbatingseenheid, hetzij over het doen verkiezen van genoemde afgevaardigden.
- Indien zij, in de eerste onderstelling, zich niet akkoord kunnen stellen over de onderlinge verdeling van de mandaten, wordt er ambtshalve tot verkiezingen overgegaan om de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden aan te duiden.
- De lijsten van de aan te duiden of te verkiezen syndicale afgevaardigden worden aan de directie van elke technische uitbatingseenheid medegedeeld dertig volle dagen voor de datum welke in gemeenschappelijk akkoord tussen partijen voor de aanduiding of de verkiezing werd vastgesteld.
- Geen enkele lijst mag een groter aantal kandidaten bevatten dan het aantal aan te duiden of te kiezen effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden.
- De directie kan zich wegens ernstige redenen tegen de aanduiding of de kandidatuur van een afgevaardigde verzetten. In dat geval laat de directie de redenen van haar verzet binnen acht dagen aan de betrokken werknemersorganisaties kennen.
- Bij gebrek aan overeenstemming tussen de partijen, wordt de kwestie aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid of, bij zijn ontstentenis, aan een andere ambtenaar aangeduid door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, voorgelegd, die zal beslissen na de directie, de vertegenwoordiger van de betrokken werknemersorganisatie en eveneens de betrokkene op verzoek van één der partijen te hebben gehoord.
- Indien de afgevaardigden door verkiezing moeten worden aangeduid, moet de verkiezing in de technische uitbatingseenheid plaatsvinden en moeten daarbij alle schikkingen worden getroffen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren.
- De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden worden bij geheime stemming in één enkele stembeurt gekozen op de voorgelegde kandidatenlijsten. De kiezers kunnen bovenaan de lijst stemmen, of op het geheel van de lijsten zoveel kandidaten aanduiden als er zetels te begeven zijn.
- De berekeningsmodaliteiten voor het toekennen van de te begeven zetels zijn dezelfde als deze voorzien in het koninklijk besluit van 18 februari 1971 tot regeling van de ondernemingsraden.
- Indien de lijst van de plaatsvervangende afgevaardigden tijdens de duur van het mandaat van de effectieve afgevaardigden zou zijn uitgeput en één van deze laatsten zou moeten worden vervangen, geschiedt de vervanging bij aanduiding door de betrokken werknemersorganisatie, na advies van het zoals voorzien in paragraaf b, vijfde lid, van dit artikel.

IV. Duur van het mandaat van de afgevaardigden

Artikel 8

De syndicale afgevaardigden worden aangeduid of verkozen voor een termijn van vier jaar.

Artikel 9

Het mandaat van syndicale afgevaardigde eindigt:

1. bij zijn normale beëindiging;
2. door ontslag;
3. in geval van ontheffing door de werknemersorganisatie die hem heeft aangeduid of heeft laten verkiezen;
4. wegens vertrek uit de technische uitbatingseenheid;
5. wegens fout tegen de eer;
6. indien de afgevaardigde niet meer ressorteert onder de classificatie van de functies bedoeld in artikel 3;
7. door het bereiken van de normale pensioenleeftijd.

Zijn vervanging geschiedt overeenkomstig de bepalingen van artikel 7, paragraaf b. De nieuwe afgevaardigde beëindigt het mandaat van zijn voorganger.

V. Statuut van de afgevaardigden

Artikel 10

- a. De syndicale afgevaardigden moeten, op het ogenblik van hun verkiezing of aanduiding aan de volgende voorwaarden voldoen:
 1. beoogd worden door de overeenkomst van 17 januari 1947 van het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de classificatie van de functies van de bedienden van de scheikundige nijverheid;
 2. 21 jaar oud zijn (de afgevaardigden van de jonge werknemers moeten ten minste 18 jaar oud zijn) en ten minste sedert één jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld of eventueel sinds de oprichting ervan en sinds ten minste één jaar in België verblijven; indien het om buitenlanders gaat, in regel zijn met de Belgische wetten;
 3. lid zijn van één der werknemersorganisaties bedoeld in artikel 1;
 4. de burgerlijke en politieke rechten genieten, met uitzondering van de buitenlandse werknemers en geen veroordeling hebben opgelopen waardoor afbreuk wordt gedaan aan hun eer;
 5. zich niet in een periode van opzegging bevinden.

De syndicale afgevaardigden moeten het nodige gezag en de vereiste bevoegdheid hebben om aan de verplichtingen van hun taak te kunnen voldoen.

- b. De syndicale afgevaardigden genieten van de normale voordelen en van de bevorderingen van de bediendencategorie waartoe zij behoren. Speciaal in verband met de normale bezoldiging van de tijd die volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst aan hun activiteit van syndicaal afgevaardigde wordt besteed, tijd welke als een werkelijke prestatie wordt beschouwd, mag deze bezoldiging geen voordeel of nadeel met zich brengen ten opzichte van de bedienden van de technische uitbatingseenheid van dezelfde categorie.

- c. De syndicale afgevaardigden, die effectief of plaatsvervangend lid zijn van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid of van zijn subcomités, ondergaan geen enkel loonverlies uit hoofde van hun afwezigheid op het werk, wegens het bijwonen van de vergaderingen van deze comités.

Artikel 11

1. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt omwille van redenen, eigen aan de uitoefening van hun mandaat. De werkgever die voornemens is een syndicaal afgevaardigde te ontslaan, om welke reden ook, behalve dan wegens een dringende reden, deelt zulks vooraf mede aan de syndicale afvaardiging evenals aan de werknemersorganisatie die de kandidatuur van die afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze mededeling geschiedt per aangetekend schrijven, en wordt van kracht op de derde dag volgend op de datum van verzending.
2. De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een tijdsspanne van zeven dagen om te laten weten dat zij weigert de geldigheid van het beoogde ontslag te aanvaarden. Deze mededeling geschiedt per aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen begint de dag, waarop de door de werkgever toegezonden brief van kracht wordt.
3. Het ontbreken van reactie vanwege de werknemersorganisatie wordt beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het beoogde ontslag.
4. Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het betrokken ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede partij het recht het geval voor beoordeling aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid of aan de goede diensten van de voorzitter ervan voor te leggen; de ontslagmaatregel mag tijdens die procedure niet ten uitvoer worden gebracht.
5. Indien het verzoeningsbureau of de voorzitter binnen de dertig dagen na het verzoek om tussenkomst niet tot een eenparig akkoord is kunnen komen, wordt het geschil in verband met de geldigheid van de redenen, ingeroepen door de werkgever om de afdanking te verantwoorden, voorgelegd aan de arbeidsrechtbank.
6. In geval van afdanking van een syndicaal afgevaardigde wegens een dringende reden, wordt dit onmiddellijk ter kennis van de syndicale afvaardiging gebracht.
7. Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd door de werkgever in de volgende gevallen :
 - indien hij een syndicaal afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen, voorzien in dit artikel;
 - indien de geldigheid van de motieven van de afdanking, bij afloop van de voorziene procedure, ten opzichte van de bepalingen van artikel 11, punt 1, door het verzoeningsbureau, de voorzitter of de arbeidsrechtbank niet is erkend en voor zover de werkgever de syndicale afgevaardigde heeft afgedankt;
 - indien de werkgever de afgevaardigde wegens ernstige reden heeft afgedankt en de arbeidsrechtbank de afdanking als niet gegrond heeft verklaard;

- indien de arbeidsovereenkomst werd verbroken omwille van een ernstige fout van de werkgever, wat voor de afgevaardigde een reden tot onmiddellijke verbreking van het contract was.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde geniet van de vergoeding, voorzien door de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (Belgisch Staatsblad 29 maart 1991), gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991 (Belgisch Staatsblad 1 augustus 1991).

VI. Werking van de syndicale afvaardiging

Artikel 12

De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder andere betrekking op:

- de werkverhoudingen;
- het recht gehoord te worden door het hoofd van de technische uitbatingseenheid of door zijn vertegenwoordiger ter gelegenheid van elke betwisting in verband met:
 - a. elke inbreuk op de grondbeginselen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen;
 - b. de toepassing van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen van de technische uitbatingseenheid, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten.
 - c. de toepassing op het personeel van de technische uitbatingseenheid van de wedden en van de classificatieregels in het raam van de van kracht zijnde wettelijke of conventionele bepalingen.

Artikel 13

- a. Wanneer de vergaderingen van de syndicale afvaardiging met de directie tijdens de werkuren plaats hebben, worden de prestaties vergoed als normale werkprestaties, met andere woorden de syndicale afgevaardigden genieten de bezoldiging die zij normaal zouden hebben ontvangen indien zij hadden gewerkt. Indien de vergaderingen buiten de normale werkuren plaats hebben, wordt enkel rekening gehouden met de basiswedde.
- b. de directie stelt geen enkele belemmering aan de werking van de syndicale afvaardiging. Zij verleent aan de afvaardigingen alle verplaatsingsfaciliteiten in de technische uitbatingseenheid, wanneer dit, volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst nodig is, voor zover zulks geen storing in de technische uitbatingseenheid teweegbrengt. De door de afgevaardigde gewerkte uren om hun mandaat in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervullen, en dat

zowel tijdens de werkuren als er buiten, worden normaal bezoldigd zoals voorzien in lid a) van dit artikel.

Artikel 14

Elke individuele klacht wordt volgens de gebruikelijke hiërarchische weg ingediend door de betrokken werknemer die daarbij, op zijn verzoek, door zijn syndicale afgevaardigde mag worden bijgestaan. De syndicale afvaardiging heeft het recht ontvangen te worden ter gelegenheid van alle geschillen of twistpunten van individuele aard welke langs die weg niet zijn opgelost.

Artikel 15

Ingeval er geen ondernemingsraad bestaat, behartigt de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten, die aan de ondernemingsraad worden toevertrouwd zoals bepaald in de hoofdstukken II en IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de informatie en de raadpleging van de ondernemingsraden in verband met de algemene perspectieven van de onderneming en de kwesties van de tewerkstelling in deze laatste.

Artikel 16

De syndicale afvaardiging beschikt volgens de omstandigheden tijdelijk over een lokaal om haar de gelegenheid te bieden haar opdracht adequaat te vervullen.

Artikel 17

Mits voorafgaand akkoord van de directie, worden door de syndicale afvaardiging informatievergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht, ter gelegenheid van het sluiten of het hernieuwen van de collectieve arbeidsovereenkomsten, aangegaan op het vlak van de onderneming. Bij weigering wordt dit door de directie gemotiveerd.

Artikel 17bis : Externe syndicale opdrachten

In de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat wordt een pool samengesteld, op basis van 1,5 dag per jaar, per effectief en per plaatsvervangend mandaat, met het oog op externe syndicale opdrachten.

Van deze dagen, samengesteld in pool, worden maximum 1,5 dagen per jaar per effectief en per plaatsvervangend mandaat bezoldigd; deze dagen kunnen door de effectieve en/of plaatsvervangende syndicale afgevaardigden benut worden, indien de noodzakelijkheid van de dienst het toelaat.

Met "mandaat" worden zowel ingevulde als vacante mandaten bedoeld.

Het verzoek tot opname van deze dagen wordt ingediend door een vakorganisatie die deze cao 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.

VII. Te volgen procedure in geval van gebrek aan overeenstemming tussen de directie en de syndicale afvaardiging

Artikel 18

Ingeval de standpunten van de werkgever en de syndicale afvaardiging uiteenlopen, of indien beide partijen de noodzakelijkheid ervan erkennen, wordt beroep gedaan op de vertegenwoordigers van hun respectieve organisaties om, in het raam van de technische uitbatingseenheid, de bespreking van de hangende problemen voort te zetten.

De partijen doen zo nodig beroep op de bevoegde instantie van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van opzegging, verbinden de partijen er zich toe geen beroep te doen op staking of lock-out, zonder vooraf alle mogelijke verzoeningspogingen te hebben uitgeput.

In geval van conflict bedraagt de opzeggingstermijn van de staking of de lock-out veertien dagen, ingaande op de maandag, volgend op de week tijdens dewelke de opzegging per brief werd betekend.

VIII. Opheffingsbepaling

Artikel 19

Deze CAO vervangt de CAO betreffende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten op 4 mei 1999 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 51067/CO/207, KB van 07.05.2000, BS 06.04.2001).

IX. Geldigheidsduur

Artikel 20

Deze cao wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2026.

Zij kan door de ene of de andere partij worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden.

De organisatie die het initiatief tot opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van die opzegging mede te delen en onmiddellijk voorstellen voor een amendement neer te leggen.

De werkgevers en de in artikel 1 bedoelde werknemersorganisaties verbinden er zich toe die voorstellen binnen één maand nadat zij werden ontvangen, in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid te bespreken.

SA IN DE BEDRIJVEN VAN 25 TOT EN MET 29 BEDIENDEN

CAO gesloten op 20 januari 2026 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor de baremieke bedienden in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen.

Art.1 - Toepassingsgebied

Deze CAO geeft uitvoering aan artikel 14 van het Nationaal Akkoord 2011-2012 van 10 mei 2011.

Ze regelt het statuut van de syndicale afgevaardigden van het baremieke bediendenpersoneel in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen.

Zij verbindt de werkgevers en de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in voormeld Paritair Comité.

Onder "baremieke bediendenpersoneel" verstaat men het personeel beoogd door de CAO van 17 januari 1947 van voormeld Paritair Comité betreffende de classificatie van de functies.

Art. 2 - Behoudens de principes opgenomen in de artikelen 3 en 4 van deze cao, wordt het statuut van de syndicale afvaardigingen voor baremieke bedienden in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen eveneens geregeld door de CAO betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten op 20 januari 2026 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. XX/CO/207, KB XX, BS XX).

Art. 3 - Aanduiding

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in artikel 7, a van de cao van 20 januari 2026 (nr. XX/CO/207, KB XX, BS XX), gelden voor de mogelijke oprichting van een syndicale delegatie in ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen, volgende principes:

- De syndicale afvaardiging in deze ondernemingen bestaat uit maximaal 2 effectieve leden. Er worden geen plaatsvervangende leden aangeduid.
- Er kan in deze ondernemingen enkel een syndicale afvaardiging worden opgericht indien $50\% + 1$ van de baremieke bedienden beoogd door cao van 17 januari 1947 zulks schriftelijk vraagt via een schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Paritaire commentaar: "Wanneer het mathematische resultaat van deze berekening gelijk is aan 13,5 mag dit als 13 gelezen worden."

– Indien in een dergelijke onderneming reeds baremieke bedienden beoogd door cao van 17 januari 1947 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 effectieve leden van de syndicale afvaardiging voor deze organisatie uit de lijst van de beschermde baremieke bedienden beoogd door de cao van 17 januari 1947 worden aangeduid en omgekeerd.

Art. 4 - Nodige tijd

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, zullen 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 syndicale 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.

Artikel 5 - Opheffingsbepaling

De CAO gesloten op 19 februari 2013 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor de baremieke bedienden in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen (nr. 113956/CO/207, KB 11/11/2013, BS 10/12/2013) wordt integraal vervangen door deze CAO.

Art. 6 - Geldigheidsduur

Deze cao wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2026.

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 bedienden van 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 het initiatief tot opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van die opzegging mede te delen en onmiddellijk voorstellen voor een amendement neer te leggen.

De werkgevers en de in artikel 1 bedoelde werknemersorganisaties verbinden er zich toe die voorstellen binnen één maand nadat zij werden ontvangen, in het Paritair Comité voor de bedienden uit 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.

LEDEN ONDERNEMINGSRAAD MET STATUUT KADERLID

CAO van 19 september 2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de leden van de ondernemingsraad met statuut kaderlid.

Art. 1 - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - In die ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat en waarbinnen bepaalde effectieve of plaatsvervangende leden een statuut van kaderlid hebben in toepassing van de procedure betreffende de sociale verkiezingen, krijgen deze de bevoegdheid om, op uitdrukkelijke vraag van een kaderlid, hem een individuele begeleiding te geven.

Art. 3 - Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 oktober 2023. 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. 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 XI: ENERGIETRANSITIE

CAO van 19 september 2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de energietransitie.

Art. 1 - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - De ondertekende partijen verbinden zich er toe om via het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid studies met betrekking tot de energietransitie uit te wisselen om elkaar te informeren en een volwaardige dialoog over de sociale en economische gevolgen ter zake te voeren en/of te stofferen. Indien nodig worden experts uitgenodigd.

Art. 3 - De ondertekende partijen bevelen aan dat de ondernemingen die betrokken zijn bij een duurzame transitie om hierover hun ondernemingsraad te informeren.

Art. 4 - Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 19 september 2023 en loopt af op 31 december 2024.

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: SYNDICALE VORMING

CAO van 19 september 2023 betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair Comité (hierna "de werknemer(s)" genoemd.

Met « werknemer(s) » wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Organisatie van de syndicale vorming

Met het oog op de deelneming aan opleidings- of vervolmakingscursussen, ingericht door de representatieve syndicale organisaties, zijn de effectieve of plaatsvervangende leden van de ondernemingsraden, van de comités voor preventie en bescherming op het werk en van de syndicale delegaties, ten belope van ten hoogste 400 afgevaardigden per jaar voor de chemische nijverheid, gemachtigd gedurende ten hoogste 12 dagen per 2 jaar aan genoemde cursussen deel te nemen.

Die afwezigheden mogen niet langer duren dan 6 maal twee dagen of dan 4 maal drie dagen per deelnemer, behalve afwijking toegestaan door het ondernemingshoofd binnen de grens van de twaalf tweejaarlijkse dagen.

Het voornoemd effectief van 400 deelnemers wordt bij gemeenschappelijk akkoord tussen de ondertekenende syndicale organisaties verdeeld.

Art. 3 -

- a) De syndicale organisaties dienen de werkgevers, ten minste drie weken vooraf, schriftelijk, het onderwerp van de vorming, de namen van de deelnemers en de data mede te delen waarop hun leden afwezig wensen te zijn voor het volgen van een syndicale vorming. Aanvragen die de verwittigingstermijn niet respecteren, kunnen als niet geldig beschouwd worden.
- b) Wanneer de werkgever oordeelt dat een ontvankelijke en tijdige aanvraag tot het bijwonen van een syndicale opleidings- en/of vervolmakingscursus de goede organisatie van het werk in het gedrang brengt of wanneer er opmerkingen zijn met betrekking tot de aanvraag op zich, zal hij, binnen een termijn van een week, vanaf de datum van ontvangst van de schriftelijke verwittiging, zijn verzet meedelen.
- c) Gezien de problemen in verband met de organisatie van het werk en om elk productieverlies zoveel mogelijk te vermijden, dienen de syndicale organisaties ervoor te zorgen te voorkomen dat een te groot aantal van hun leden van éénzelfde onderneming tegelijk zouden aangewezen worden om samen opleidingscursussen te volgen.

Zij zullen de vervanging van de afwezige leden trouwens vergemakkelijken. Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere werknemers op dezelfde werkpost,

kunnen de afwezigheid onmogelijk maken, op gevaar af dat de goede gang van de onderneming zou ontwricht worden. In dat geval zal de werkgever de geïnteresseerde syndicale organisatie verwittigen en de vervanging van de verhinderde afgevaardigde vergemakkelijken. De geïnteresseerde vakbond deelt minstens één week voor de aanvang van de cyclus de naam van de nieuwe deelnemer mede.

In de geschillen die daarover tussen de werkgever en de syndicale afgevaardigden of de syndicale organisaties zouden kunnen ontstaan, zal door de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences vzw (essencia) en de betrokken syndicale organisaties bemiddeld worden.

d) De afgevaardigden die verzocht worden die vormingsdagen bij te wonen, dienen aan de hand van een bewijsstuk aan te tonen dat zij er werkelijk aan deelgenomen hebben.

Art. 4 - De economische en sociale vorming moet de vertegenwoordigers van de werknemers de gelegenheid bieden aanvullende kennis op te doen die nuttig is voor hun opdracht in de schoot van de onderneming, en dat in het belang van alle partijen.

Art. 5 -

- a. De vertegenwoordigers van de werknemers mogen, ten belope van ten hoogste één afgevaardigde per technische bedrijfseenheid en per ondertekenende syndicale organisatie, éénmaal per jaar gedurende één dag wegblijven om een syndicaal congres bij te wonen dat door de ondertekenende syndicale organisaties ingericht wordt.
- b. De leden van de nationale comités mogen afwezig zijn om deel te nemen aan de vergaderingen van die comités, ingericht door de ondertekenende syndicale organisaties. Deze afwezigheden mogen in het totaal de 4 werkdagen per jaar niet overschrijden.
- c. Wat de syndicale congressen betreft verbinden de syndicale organisaties er zich toe de betrokken werkgevers ten minste twee weken vooraf, schriftelijk daarvan op de hoogte te brengen en ten minste zeven dagen te voren voor de vergaderingen der nationale comités.

Art. 6 - Voor de afwezigheden, vermeld in de artikels 2 en 5, zullen de betrokkenen de bezoldiging ontvangen die ze normaal zouden getrokken hebben indien zij gewerkt hadden.

Art. 7 - Met ingang van 1 januari 2024 wordt een financiële reserve samengesteld met het doel de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de werknemers uit de scheikundige nijverheid te financieren, tot een maximumbedrag van 300.000 EUR per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2024 wordt eenzelfde bedrag per kalenderjaar toegekend aan de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences vzw (essencia) met het oog op de vervolmaking van de vorming van de werkgeversvertegenwoordigers in de sociale dialoog.

Art. 8 - De financiële reserve bedoeld in artikel 7 wordt samengesteld door een jaarlijkse bijdrage.

Deze bijdrage wordt, vanaf het jaar 2012, bepaald volgens artikel 4 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid” voorzien in de CAO van 21 mei 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een fonds “Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid” genaamd, en vaststelling van zijn statuten (nr. 152824/CO/207, KB 3/12/2019, BS 23/12/2019).

Art. 9 - De jaarlijkse bijdrage zoals bedoeld in artikel 8 wordt, vanaf het jaar 2012, 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. 10 - Het toekennen van een voordeel aan de gesyndiceerde werknemers, geregeld door deze cao, sluit op dit gebied elke eis op het niveau van de ondernemingen en de sector uit, en is ondergeschikt aan de naleving van de sociale vrede in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van deze cao.

Art. 11 - Slotbepalingen

Deze cao vervangt de cao betreffende de syndicale vorming gesloten op 22 oktober 2019 (nr. 155881/CO/207, KB 6/09/2020, BS 24/09/2020) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 12 - Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde duur. De bepalingen van deze cao kunnen door elk der partijen worden opgezegd ten vroegste op 1 oktober 2020 en mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. 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 XIII: SOCIAAL FONDS

OPRICHTING VAN EEN 'SOCIAAL FONDS VOOR DE BEDIENDEN' EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
CAO - 01.07.2011	K.B. 05.12.2012	B.S. 28.02.2013

Artikel 1

Bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen van bestaanszekerheid, heeft het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een CAO gesloten tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten hierna worden vastgesteld.

Artikel 2

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op alle werknemers verbonden aan hun werkgever door middel van een arbeidsovereenkomst van bediende.

Artikel 3

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door een der partijen, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden uit 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. De voorzitter stelt de partijen op de hoogte van deze opzegging.

STATUTEN

Hoofdstuk I: Benaming en zetel

Artikel 1

Met ingang van 1 juli 2011 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid opgericht, "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid" genaamd, hierna genoemd het Fonds.

De zetel van het Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid is gevestigd te Auguste Reyerslaan 80, 1030 Brussel.

Hoofdstuk II: Doel

Artikel 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk

Besluit, ten voordele van de bedienden, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van voornoemd Paritair Comité ressorteren:

- een sociaal voordeel zoals bedoeld in artikel 19 § 2, 7 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 van de arbeiders,
- de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de bedienden uit de scheikundige nijverheid,
- de vorming van de vertegenwoordigers van de werkgevers uit de scheikundige nijverheid.

Het Fonds kan de professionele vorming voor bedienden en jongeren financieren en organiseren.

Hoofdstuk III: Financiering

Artikel 3

Het Fonds beschikt over de bijdragen gestort door de werkgevers ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en over de opbrengst van de intresten van de kapitalen.

Artikel 4

Het bedrag van de werkgeversbijdrage moet worden vastgesteld door middel van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Artikel 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 bijdragemassa. Deze reserve is bestemd voor de uitbetaling van de sociale voordelen zoals omschreven in artikel 2 en voor de bijdrage inzake syndicale vorming, bedoeld in artikel 7 van de CAO van 1 juli 2011 betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Het bedrag van de werkgeversbijdragen wordt herzien indien:

- de opbrengst van de bijdragen de financiële reserve boven de 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 4 bis mag niet gebonden worden aan de onderhandeling van bepaalde eisen.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 7

De bedienden 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 bedienden uit scheikundige nijverheid en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit.

Artikel 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.

Hoofdstuk V: Beheer

Artikel 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 bedienden uit 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 bedienden 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 bedienden uit 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 bedienden uit 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Artikel 13

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal 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 één van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 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.

Artikel 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

Het beheerscomité zal een huishoudelijk reglement opstellen, dat de modaliteiten van zijn werking nader zal omschrijven.

Hoofdstuk VI : Controle

Artikel 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid een revisor of een accountant aanduiden om het beheer van het Fonds te controleren. Deze moet minstens éénmaal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Comité voor de bedienden uit 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

Artikel 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 bedienden uit de scheikundige nijverheid krachtens artikel 16 aangeduide revisor of accountant, overhandigen elk aan het Paritair Comité voor de bedienden uit 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 het tweede kwartaal van het burgerlijk jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid worden voorgelegd.

Hoofdstuk VIII : Ontbinding en vereffening

Artikel 18

Het Fonds kan worden ontbonden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid wijst de vereffenaars aan, bepaalt hun machten en bezoldigingen en wijst de bestemming van het vermogen aan.

HOOFDSTUK XIV: VORMING

FONDS VOOR VORMING

CAO van 31 oktober 2013 tot verlenging voor onbepaalde duur van het Fonds tot bevordering van de vormings- en tewerkstellingsinitiatieven van risicogroepen en bedienden in de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - De CAO van 21 mei 1991(nr. 27824/co/207), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 12 juli 1991, 30 juni 1993, 15 juli 1993, 20 juni 1995, 25 juni 1997,

4 mei 1999, 25 september 2001, 10 juni 2003, 25 juli 2005, 26 juni 2007, 30 september 2009 en 1 juli 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, wordt verlengd voor onbepaalde duur.

Art. 2 - Artikel 1 van de CAO van 21 mei 1991 wordt vervangen door de volgende tekst:

"Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op alle werknemers gebonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende."

Art. 3 - Artikel 2 van de CAO van 21 mei 1991 wordt door de volgende tekst vervangen: "Art. 2. Overeenkomstig Titel XIII,, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, (BS 28.12.2006) en in toepassing van de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid, sluit het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een CAO houdende verlenging voor onbepaalde

duur van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Fonds voor de bevordering van de vormingen tewerkstellingsinitiatieven van de risicogroepen en bedienden in de scheikundige nijverheid" hierna genoemd "Fonds voor de beroepsvorming van de bedienden in de scheikundige nijverheid" en waarvan de statuten hierna worden vastgelegd.

Art. 4 - De eerste zin van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 1991 wordt door de volgende tekst vervangen: "Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 bedienden van 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."

Art. 5 - Artikel 8 van de CAO van 21 mei 1991 wordt als volgt aangevuld: "Tijdens het eerste jaar tewerkstelling van een bediende 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 bedienden.

Art. 6 - Artikel 11 van de CAO van 21 mei 1991 wordt door de volgende tekst vervangen: "Art.11. Het Fonds wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage, vastgesteld bij een in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid afgesloten CAO. De bedrijven die gelijkaardige initiatieven hebben genomen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen, en deze hebben neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zijn van deze bijdrage vrijgesteld."

Art. 7 - Artikel 14 van de cao van 21 mei 1991 wordt vervangen door de volgende tekst: "Art.14. Voor de dossiers ingediend bij het Fonds volgens de door het beheerscomité vastgestelde regels kan een onderneming van het Fonds nooit een bedrag verkrijgen dat hoger is dan het bedrag dat zij voor haar bedienden 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 vormingsfonds te verkrijgen maximum bedrag nooit hoger zijn dat de som van de bijdragen die gestort werden uit hoofde van een bijdrage van 0,15%, behoudens uitzonderingen goedgekeurd door het beheerscomité van het "Vormingsfonds".

Als uitzondering op hetgeen bepaald is in de twee vorige alinea's, kan evenwel het beheerscomité van het Vormingsfonds, voor de duur van deze CAO, beslissen of het een terugbetaling voorziet die het bedrag zoals bepaald in de vorige alinea's overschrijdt, maar die in dit geval geplafonneerd is tot 5.000 EUR per jaar overeenkomstig door het beheerscomité van het Vormingsfonds te bepalen regels.

Als uitzondering op hetgeen bepaald is in de drie vorige alinea's, kan evenwel het beheerscomité van het Vormingsfonds, voor de duur van deze CAO, overeenkomstig de door het beheerscomité te bepalen regels, beslissen dat het een financiële tussenkomst toekent aan de bedrijven die, zoals voorzien in artikel 11, gelijkaardige initiatieven hebben genomen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen, en deze hebben bekrachtigd in een CAO van de onderneming of van een groep van ondernemingen, neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."

Art. 8. - Duur

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

Deze CAO zal worden neergelegd op de 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.

BIJDRAGE FONDS VOOR VORMING EN VORMINGSINSPANNINGEN

CAO van 16 november 2021 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden van 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 van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de "werknemer(s)" genoemd.

Met "werknemer(s)" 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.

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 - 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.

VOORTZETTING FONDS VOOR VORMING

CAO van 19 september 2023 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming.

Art. 1 - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Artikel 2 van de CAO van 21 mei 1991 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 27824/CO/207), zoals laatst gewijzigd bij de CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming (nr. 172540/CO/207, KB 15/12/2022, BS 22/03/2023) wordt vervangen als volgt:

“In uitvoering van Hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 15 november 2022) wordt, voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (berekend volgens dit hoofdstuk 12), een individueel opleidingsrecht ingevoerd van 4 dagen in 2023 en 5 dagen in 2024 voor een voltijdse werknemer.

Het groeipad bestaat er in dat de dagen van het individuele opleidingsrecht stijgen van 4 dagen in 2023 naar 5 dagen vanaf 2024.

Het kader voor de praktische uitvoering en verwezenlijking van het groeipad, komt toe aan de ondernemingen. Zij worden hierin ondersteund door de sectorale paritaire opleidingsfondsen Co-Valent en de sectorale paritaire competentiecentra.

De opleidingen die in aanmerking komen voor het bepalen van het aantal opleidingsdagen omvatten zowel formele als informele opleidingen en opleidingen m.b.t. het welzijnsbeleid. De overige modaliteiten van de Hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen zijn van toepassing.”

Art. 3 - In de bovengenoemde CAO van 21 mei 1991 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 27824/CO/207) wordt een artikel 2bis ingevoerd, dat luidt als volgt:

“Voor de werknemers die niet ressorteren onder de bepalingen van het hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 15 november 2022), mn. de ondernemingen met minder dan 10 werknemers (berekend overeenkomstig dit

hoofdstuk 12), wordt 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 - Opheffingsbepaling

De CAO van 21 december 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming (nr. 172540/CO/207, KB 15/12/2022, BS 22/03/2023) wordt integraal vervangen door onderhavige CAO.

Art. 5 - Duur

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2023.

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.

RISICOGROEPEN EN VORMINGSINSPANNINGEN

CAO van 29 september 2025 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende de vormingsinspanningen en risicogroepen.

Art. 1 - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de werknemers verbonden met deze werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende, hierna de “werknemer(s)” genoemd.

Met “werknemer(s)” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 - Van de in de CAO van 16 november 2021 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage voor het “Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid” (nr. 169191/CO/207, KB 5/07/2022, BS 13/09/2022) vermelde totaal gestorte middelen zal een deel van de middelen gedurende de periode van deze CAO in het bijzonder worden aangewend om volgende 2 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 - Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2026.

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.