



SECTORALE GIDS 2019-2020

SCHEIKUNDE

Bedienden



INHOUDSTAFEL

<u>NATIONAAL AKKOORD 2019-2020</u>	4
<u>HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE - PC 207</u>	12
1. <u>Bevoegdheid</u>	
2. <u>Reglement van inwendige orde paritair comité</u>	12
3. <u>Samenstelling paritair comité</u>	14
	19
<u>HOOFDSTUK II: LONEN EN PREMIES</u>	20
1. <u>classificatie en bepaling der functies</u>	
2. <u>Beslissing tot vaststelling v/d gegevens die de loonafrekening moet bevatten</u>	20
3. <u>Verloningssysteem</u>	27
4. <u>Koppeling lonen aan de Index</u>	28
5. <u>Maandwedde niet geconventioneerde ondernemingen</u>	31
6. <u>Minimumbarema</u>	35
7. <u>Minimumwedde voor handelsvertegenwoordigers</u>	36
8. <u>Eindejaarspremie</u>	39
9. <u>Eindejaarspremie - specifieke regeling voor de handelsvertegenwoordigers</u>	40
10. <u>Moederschap</u>	42
	44
<u>HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR</u>	46
1. <u>Arbeidsduur</u>	
2. <u>Anciënniteitsverlof</u>	46
3. <u>Tijdskrediet</u>	46
4. <u>Landingsbanen</u> (recht op uitkeringen)	47
5. <u>Klein verlet</u>	48
6. <u>Ontslagvergoeding thematische verloven, het tijdskrediet met motief en landingsbanen</u>	50
7. <u>Werkbaar werk</u>	51
	52
<u>HOOFDSTUK IV: DEMOGRAFIEFONDS</u>	54
<u>HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID</u>	65
1. <u>Werkzekerheid</u>	
2. <u>Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur</u>	65
3. <u>Uitzendarbeid</u>	65
4. <u>Aanwerving uitzendkracht en de gevolgen voor de proefperiode</u>	66
	67
<u>HOOFDSTUK VI : BESTAANSZEKERHEID</u>	69

HOOFDSTUK VII : VERVOER

1. Werkgeversbijdrage 70
2. Tabellen voor terugbetaling 70

71

HOOFDSTUK VIII : SWT EN AANVULLEND PENSIOEN

1. SWT - alle stelsels 72
2. Aanvullend pensioen 72

80

HOOFDSTUK IX : STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

1. Statuut van de SA 89
2. SA in de bedrijven van 25 tot en met 29 bedienden 89

97

HOOFDSTUK X : SYNDICALE VORMING

99

HOOFDSTUK XI: SOCIAAL FONDS

1. Sociaal fonds 102
2. Vaststelling bedrag van de bijdrage aan het sociaal fonds 102

107

HOOFDSTUK XII: FONDS VOOR VORMING

1. Oprichting van een fonds 108
2. Bijdrage fonds voor vorming en vormingsinspanningen 108

3. Voortzetting fonds voor vorming 111

112

HOOFDSTUK XIII: REGIONALE AANMOEDIGINGSPREMIES

113

HOOFDSTUK XIV: WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE

114

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>

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

NATIONAAL AKKOORD 2019-2020

CAO gesloten op 26 juni 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2019-2020

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 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 16 en 19 van deze CAO wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 3. Het toepassingsgebied van artikel 14 van deze CAO is uitsluitend van toepassing op de werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordiger

Art. 2 - De ondertekende partijen hebben met onderhavig akkoord de intentie om conform het kader van het koninklijk besluit van 19 april 2019 de competitiviteit, groei en werkgelegenheid, alsook de sereniteit en sociale rust in de sector en ondernemingen te bevorderen.

Deze sectorale CAO, evenals de hieruit voortvloeiende akkoorden zullen in overeenstemming met het koninklijk besluit van 19 april 2019 worden gevoerd en afgesloten.

Voor de geconventioneerde ondernemingen zijn in overeenstemming met het koninklijk besluit van 19 april 2019 vrije onderhandelingen mogelijk.

Voor de niet-geconventioneerde ondernemingen wordt in dit akkoord in artikel 4 bindende afspraak opgenomen.

MINIMA

Art. 3 §1. Vanaf 1 juli 2019 wordt het bruto minimum ervaringsmaandloon opgenomen in de cao betreffende het minimumbarema, gesloten op 16 mei 2017 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (140252/CO/207), verhoogd met € 20,7996 bruto.

§2. Op 1 januari 2020 wordt het in §1 vermelde bruto minimum ervaringsmaandloon verhoogd met € 13,8664 bruto.

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

geconventioneerde ondernemingen.

NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN

Art. 4 §1. De bruto maandwedde en de ploegenpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen, op 31 december 2019, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2019-2020 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, zullen verhoogd worden met 1,1% bruto op 1 januari 2020.

Deze verhoging met 1,1% gebeurt 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 (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 16 mei 2017 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (140252/CO/207) of ondernemingsbarema's, die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De hierboven vermelde verhoging met 1,1% 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 artikel 3 van deze cao.

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

Paritaire commentaar bij artikel 4 Nationaal Akkoord 2019-2020 voor de bedienden

De verhoging van 1,1% bruto gebeurt individueel en is recurrent uiterlijk op 1 januari 2020.

STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Art. 5 §1. In toepassing van de cao's nr. 130, 134, 138 en 141 van de Nationale Arbeidsraad, worden volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar met minstens 40 jaar beroepsloopbaan;
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar mits 35 jaar beroepsloopbaan voor werknemers met een zwaar beroep;
- Stelsel van werkloosheid vanaf 59 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep. Dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is alleen maar van

toepassing op de ondernemingen die hiermee op hun niveau instemmen, hetzij onder de vorm van een CAO hetzij onder de vorm van een toetredingsakte tot deze sectorale CAO.

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021:

- 1° ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, §1 (= 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende), §3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende); § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

§3. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur, lopende van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021.

Art. 6 §1. In uitvoering van CAO nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad wordt een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in artikel 3, §6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§2. De regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de werknemers die:

- 1° ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2020 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3° het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, § 6 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

§3. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar, lopende van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal dit artikel verlengd worden tot 30 juni 2021.

Art. 7 - VRIJSTELLING AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID:

Sectorale toetreding tot cao nr. 131, 132, 135, 139, 140, 142 van de Nationale Arbeidsraad

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de cao nr. 131, 132, 135, 139, 140, 142 van de Nationale Arbeidsraad.

Dit artikel heeft dezelfde geldigheidsduur als de hierboven vermelde cao's van de Nationale Arbeidsraad.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

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

- 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, a° tot c° en artikel 4, §2);
- 36 maanden voor het motief opleiding (artikel 4, §1, d°).

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

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

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

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

§5. Dit artikel wordt gesloten voor bepaalde duur van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021.

Art. 9 - In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad wordt de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft:

- op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde

en die:

- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014;
- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad.

§2. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal dit artikel verlengd worden tot 30 juni 2021.

Art. 10 - Het stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor een bepaalde duur van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

WERKBAAR WERK

Art. 11 - Mits akkoord van het bedrijf om van een volcontinu regime of een vaste nachtploeg naar een dagfunctie te gaan en vanaf de leeftijd van 55 jaar, met dien verstaande dat dit, indien mogelijk, kan vallen onder het stelsel van zachte landingsbanen vanaf de leeftijd van 58 jaar zoals ingevoerd door het koninklijk besluit van 9 januari 2018, wordt voorzien in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie, en dit volgens onderstaande modaliteiten:

- Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 2 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende maand behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 20 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 4 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 2 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 30 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 6 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 3 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.

VORMING

Art. 12 - In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door de sectorale opleidingsinspanning van gemiddeld 4 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle

ondernemingen dienen bij te dragen.

LEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD MET STATUUT KADERLID

Art. 13 - 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.

Deze bevoegdheid wordt ingevoerd voor een bepaalde duur gelijk aan dit Nationaal Akkoord, namelijk tot en met 31 december 2020.

EINDEJAARSPREMIE HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

Art. 14 - De in het artikel 3 van de CAO betreffende een specifieke regeling van eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers, gesloten op 20 juni 2017 (141368/CO/207), in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid vermelde begrenzing wordt, vanaf het jaar 2019, en uiterlijk betaalbaar wat de eindejaarspremie betreft van het kalenderjaar 2019, in januari 2020, met 1,1% bruto verhoogd.

BESTAANSZEKERHEID

Art. 15 - De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende een aanvullende werkloosheidsuitkering in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (141370/CO/207) bedraagt vanaf 1 juli 2019 11 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid.

SYNDICALE PREMIE

Art. 16 - De bijdrage die overeenkomstig de CAO van 16 oktober 2018 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage aan het "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid" (149049/CO/207) voor het dienstjaar 2019 verschuldigd is wordt verhoogd van € 50 naar € 55 per werknemer onder arbeidsovereenkomst van bediende.

Dit bedrag wordt voor het dienstjaar 2020 verder verhoogd van € 55 naar € 60 per werknemer onder arbeidsovereenkomst van bediende.

Art. 17 - Het sociaal fonds voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, krijgt de bevoegdheid om de tewerkstellingsattesten voor bedienden op te sturen.

VEREENVOUDIGING EN HARMONISATIE

Art. 18 - De sociale partners komen overeen om de sectorale cao's te vereenvoudigen en te harmoniseren.

In een eerste fase en op korte termijn zullen zij overgaan tot vereenvoudiging van volgende sectorale cao's:

1. Cao betreffende de waarborgen in geval van moederschap;
2. Cao betreffende de toekenning van anciënniteitsverlof;
3. Cao betreffende de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur;
4. Cao betreffende het vervoer van de arbeiders;
5. Cao betreffende de eindejaarspremie;
6. Cao met betrekking tot tijdskrediet;
7. Sectorakkoord m.b.t. een stelsel van regionale aanmoedigingspremies;
8. Cao betreffende de koppeling van de lonen aan de index;
9. Cao betreffende klein verlet.

De sociale partners komen daarnaast overeen om in een tweede fase de andere sectorale cao's te vereenvoudigen en te harmoniseren, waaronder de modaliteiten met betrekking tot de syndicale mandaten, syndicale externe opdrachten en de sociale fondsen.

AANVULLEND SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Art. 19 - De sociale partners komen overeen een werkgroep op te richten binnen de schoot van het beheerscomité van de fondsen bestaanszekerheid aanvullend pensioen waar onderzocht zal worden welke antwoorden kunnen geboden worden op toekomstige uitdagingen, zoals de potentiële WAP- en RSZ-tekorten.

VERLENGING VAN FINANCIERING FONDS VORMING

Art. 20 - De financiering voor de fondsen van vorming a rato van 0,20% op de brutolonen van de werknemers, zoals vastgesteld in de cao van 27 september 2017 (nr. 42398/CO/207) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid tot vaststelling van een werkgeversbijdrage aan het Fonds voor de bevordering van de vormings- en tewerkstellingsinitiatieven van risicogroepen en bedienden in de scheikundige nijverheid wordt verlengd.

OVERLEG EN SOCIALE VREDE

Art. 21 - Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de scheikundige nijverheid, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van deze cao aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

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

DUURTIJD

Art. 20 - Deze cao is gesloten voor een duur van 2 jaar, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald in het desbetreffende artikel

HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE - PC 207

1. 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 steenkoolenteer 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 bezinkels door fysico-scheikundige en/of scheikundige procédés;
- Verpakking in aerosols van producten die niet voor de voeding bestemd zijn;
- Verwerking en/of bewerking van kunstmatige en synthetische plastische stoffen, met inbegrip van de fabricage, in hoofdzaak, van kunstbloemen in plastic;
- Reinigen van opslagtanks door fysico-scheikundige en/of scheikundige procédés;

- Latexverven, voor zover deze activiteit niet vermeld is onder een ander paritair comité, het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden 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.

2. HUISHOUDELIJK REGLEMENT

Vergadering van 6 september 1989

HOOFDSTUK I. -Het paritair comité

ZETEL

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

TECHNISCHE ADVISEURS

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

LEDEN

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

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

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

OPROEPINGEN

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

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

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

AGENDA

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

BESLISSINGEN

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

NOTULEN

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

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

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

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

HOOFDSTUK II. –subcomités, beperkte comités

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

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

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

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

VERZOENING

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

Art. 16.

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

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

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

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

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

Art. 19.

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV.-Wijzigingen in het huishoudelijke reglement

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

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

BIJLAGE

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

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

- 1) Ingeval een voorstel, voortspuitend uit een ondernemingsonderhandeling, ter raadpleging aan de arbeiders voorgelegd wordt, gebeurt de aanvaarding van het voorstel met eenvoudige meerderheid ;
- 2) Ingeval een voorstel van het verzoeningsbureau of van de voorzitter ervan ter raadpleging aan de arbeiders van een onderneming voorgelegd wordt, kan dit voorstel slechts verworpen worden met een meerderheid van 2/3 ;

3) Zowel in de ondernemingsonderhandeling als het verzoeningsbureau of tijdens een verzoeningsvergadering, maken de partijen hun bedoeling kenbaar om het voorstel bij hun mandaatgevers ofwel voor te leggen, ofwel te verdedigen.

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

VERKLARING VAN DE VOORZITTER

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

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

"Art. 16.

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

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

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

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

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

Treedt de vertegenwoordiger van de Federatie der Chemische Nijverheid bij onderhandelingen op het vlak van de onderneming normalerwijze op als "raadgever" van de betrokken werkgevers. Slechts in uitzonderlijke gevallen treedt de vertegenwoordiger van de Federatie der Chemische Nijverheid van België op als "onderhandelaar" en woordvoerder van

de betrokken werkgevers. In dit laatste geval kan de vertegenwoordiger van de Federatie der Chemische Nijverheid dan ook niet zetelen als lid van het Verzoeningsbureau;

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

Gedaan te Brussel, 09 januari 1991

De Voorzitter van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

3. SAMENSTELLING PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID

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

a. Werkgeversorganisaties

ESSENCIA, 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 - plaatserv.: 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

1. CAO BETREFFENDE DE 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 ontvangstborderellen 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 n. 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.
- Berekenaar 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.

- Hulpoperateur op statistiekmaschine :
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 verbindingsagent 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 pointeerkaarten der verschillende afdelingen en de verificatie de wekelijkse of halfmaandelijks 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 fabrikatieproces, 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 blijk 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 :

- SEKTIE 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, kasvoorzichten, 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 gewichtsbetek 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.
- SEKTIE 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 passende 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.

2. BESLISSING TOT VASTSTELLING VAN DE 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.

3.CAO BETREFFENDE HET VERLONINGSSYSTEEM

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 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 tijdscrediet (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 barema loon en de individuele functie categorie 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 functie categorie 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.

4. KOPPELING DER LONEN AAN DE INDEX

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 18.02.2014	K.B. 09.10.2014	B.S. 07.01.2015

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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 110 afgesloten op 12 februari 2014 in de Nationale Arbeidsraad worden de indexcijfers, die vermeld zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2006, 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 2013 = 100 omgerekend.

Commentaar

De coëfficiënt 0,8280 dient toegepast te worden op de theoretische indexcijfers van artikel 4 die overeenstemmen met de laatst bereikte spilindex (spilindex 118,69 in de basis 2004 = 100). Dit vertrekpunt laat toe de theoretische indexcijfers te berekenen per schijven van 2 pct., met toepassing van de afrondingen die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 110 van de Nationale Arbeidsraad. Deze theoretische indexcijfers laten vervolgens de berekening toe van de spilindexcijfers van artikel 5.

Vanaf het indexcijfer 99,24 worden de minimumloonschalen en de werkelijke lonen met 2 pct. verhoogd telkens het indexcijfer van de consumptieprijzen met 2 pct. toeneemt.

De indexcijfers die een loonsverhoging teweegbrengen zijn dus theoretisch :

	97,30
	99,24
99,24 X 1,02 =	101,22
101,22 X 1,02 =	103,24
103,24 X 1,02 =	105,30
105,30 X 1,02 =	107,41
107,41 X 1,02 =	109,56
109,56 X 1,02 =	111,75
111,75 X 1,02 =	113,99
113,99 X 1,02 =	116,27
116,27 X 1,02 =	118,60
118,60 X 1,02 =	120,97
120,97 X 1,02 =	123,39
123,39 X 1,02 =	125,86
125,86 X 1,02 =	128,38
128,38 X 1,02 =	130,95
130,95 X 1,02 =	133,57
133,57 X 1,02 =	136,24
136,24 X 1,02 =	138,96

138,96 X 1,02 =	141,74
141,74 X 1,02 =	144,57
144,57 X 1,02 =	147,46
147,46 X 1,02 =	150,41
150,41 X 1,02 =	153,42
153,42 X 1,02 =	156,49
156,49 X 1,02 =	159,62
159,62 X 1,02 =	162,81
162,81 X 1,02 =	166,07
166,07 X 1,02 =	169,39
169,39 X 1,02 =	172,78
172,78 X 1,02 =	176,24
176,24 X 1,02 =	179,76

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:

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

(99,24+101,22) : 2 =	100,23	(133,57+136,24) : 2 =	134,91
(101,22+103,24) : 2 =	102,23	(136,24+138,96) : 2 =	137,60
(103,24+105,3) : 2 =	104,27	(138,96+141,74) : 2 =	140,35
(105,3+107,41) : 2 =	106,36	(141,74+144,57) : 2 =	143,16
(107,41+109,56) : 2 =	108,49	(144,57+147,46) : 2 =	146,02
(109,56+111,75) : 2 =	110,66	(147,46+150,41) : 2 =	148,94
(111,75+113,99) : 2 =	112,87	(150,41+153,42) : 2 =	151,92
(113,99+116,27) : 2 =	115,13	(153,42+156,49) : 2 =	154,96
(116,27+118,60) : 2 =	117,44	(156,49+159,62) : 2 =	158,06
(118,60+120,97) : 2 =	119,79	(159,62+162,81) : 2 =	161,22
(120,97+123,39) : 2 =	122,18	(162,81+166,07) : 2 =	164,44

$(123,39+125,86) : 2 =$	124,63	$(166,07+169,39) : 2 =$	167,73
$(125,86+128,38) : 2 =$	127,12	$(169,39+172,78) : 2 =$	171,09
$(128,38+130,95) : 2 =$	129,67	$(172,78+176,24) : 2 =$	174,51
$(130,95+133,57) : 2 =$	132,26	$(176,24+179,76) : 2 =$	178,00

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:

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

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

In geval van daling van het indexcijfer, wordt derhalve een halve schijf van 2 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2006 (registratienummer 79287/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 1 januari 2014 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.

5. MAANDWEDDE IN NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN

CAO van 17/09/2019 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 2019 - 2020 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 2019, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2019-2020 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 1,1% bruto op 1 januari 2020.

Deze verhoging met 1,1% bruto gebeurt 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 (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 16 mei 2017 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (140252/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 1,1% bruto 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 17/09/2019 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 1,1% bruto gebeurt individueel en is recurrent uiterlijk op 1 januari 2020.

Art. 3 - Opheffingsbepaling

De CAO van 20 juni 2017 betreffende de maandwedde in de niet geconventioneerde ondernemingen gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 141366/C0/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

Art. 4 - Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2020 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.

6. MINIMUMBAREMA

CAO van 17/09/2019 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 juli 2019 worden de bruto minimum ervaringsmaandlonen verhoogd met € 20,7996 bruto.

§2. Vanaf 1 januari 2020 wordt het in §1 vermelde bruto minimum ervaringsmaandloon verhoogd met € 13,8664 bruto.

§3. Deze bijzondere inspanning voor de verhoging van de bruto minimum ervaringsmaandlonen uit §1 en §2 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 oktober 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 100,23 (basis 2013 = 100).

Art. 4 - Opheffingsbepaling

De CAO van 16 mei 2017 betreffende het minimumbarema gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr.140252/CO/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

Art. 5 - Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2019 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.

Bijlage 1 - Minimum ervaringsmaandlonen vanaf 1 juli 2019

Minimum ervaringsmaandlonen vanaf 1 juli 2019 geldig tussen de spilindexcijfers 106,36 en 108,49 (basis 2013=100)					
indexering					
ervaringsjaren	cat1	cat2	cat3	cat4a	cat4b
0	€ 1,854.71	€ 1,894.24			
1	€ 1,867.04	€ 1,908.83	€ 1,937.01		
2	€ 1,879.20	€ 1,923.52	€ 1,959.63		
3	€ 1,891.45	€ 1,938.03	€ 1,982.10	€ 2,101.37	
4	€ 1,903.79	€ 1,952.77	€ 2,004.88	€ 2,127.29	€ 2,265.73
5	€ 1,916.06	€ 1,967.40	€ 2,027.49	€ 2,153.30	€ 2,295.26
6	€ 1,928.26	€ 1,981.99	€ 2,050.24	€ 2,179.39	€ 2,324.69
7	€ 1,940.49	€ 1,996.64	€ 2,072.76	€ 2,205.32	€ 2,354.21
8	€ 1,952.77	€ 2,011.47	€ 2,095.46	€ 2,231.36	€ 2,383.60
9	€ 1,965.00	€ 2,025.96	€ 2,118.15	€ 2,257.31	€ 2,413.25
10	€ 1,977.16	€ 2,040.61	€ 2,140.79	€ 2,283.32	€ 2,442.78
11	€ 1,989.46	€ 2,055.16	€ 2,163.35	€ 2,309.39	€ 2,472.10

12	€ 2,001.77	€ 2,069.90	€ 2,186.08	€ 2,335.44	€ 2,501.58
13	€ 2,014.06	€ 2,084.58	€ 2,208.63	€ 2,361.42	€ 2,531.05
14	€ 2,026.25	€ 2,099.21	€ 2,231.23	€ 2,387.52	€ 2,560.58
15	€ 2,038.51	€ 2,113.87	€ 2,253.96	€ 2,413.60	€ 2,589.91
16	€ 2,050.68	€ 2,128.59	€ 2,276.61	€ 2,439.44	€ 2,619.52
17	€ 2,063.02	€ 2,143.11	€ 2,299.32	€ 2,465.41	€ 2,648.91
18	€ 2,075.29	€ 2,157.73	€ 2,321.94	€ 2,491.57	€ 2,678.46
19	€ 2,087.41	€ 2,172.38	€ 2,344.52	€ 2,517.45	€ 2,707.93
20	€ 2,099.73	€ 2,187.05	€ 2,367.13	€ 2,543.54	€ 2,737.36
21		€ 2,201.71	€ 2,389.91	€ 2,569.66	€ 2,766.90
22			€ 2,412.45	€ 2,595.69	€ 2,796.41
23			€ 2,435.11	€ 2,621.64	€ 2,825.90
24			€ 2,457.88	€ 2,647.68	€ 2,855.38
25			€ 2,480.49	€ 2,673.53	€ 2,884.86
26			€ 2,503.12	€ 2,699.70	€ 2,914.36
27				€ 2,725.71	€ 2,943.64
28				€ 2,751.65	€ 2,973.29
29					€ 3,002.65

Bijlage 2 - Minimum ervaringsbarema vanaf 1 januari 2020

Minimum ervaringsmaandlonen vanaf 1 januari 2020 geldig tussen de spilindexcijfers 106,36 en 108,49 (basis 2013=100)					
indexering					
ervaringsjaren	cat1	cat2	cat3	cat4a	cat4b
0	€ 1,868.58	€ 1,908.11			
1	€ 1,880.91	€ 1,922.70	€ 1,950.88		
2	€ 1,893.07	€ 1,937.39	€ 1,973.50		
3	€ 1,905.32	€ 1,951.90	€ 1,995.97	€ 2,115.24	
4	€ 1,917.66	€ 1,966.64	€ 2,018.75	€ 2,141.16	€ 2,279.60
5	€ 1,929.93	€ 1,981.27	€ 2,041.36	€ 2,167.17	€ 2,309.13
6	€ 1,942.13	€ 1,995.86	€ 2,064.11	€ 2,193.26	€ 2,338.56
7	€ 1,954.36	€ 2,010.51	€ 2,086.63	€ 2,219.19	€ 2,368.08
8	€ 1,966.64	€ 2,025.34	€ 2,109.33	€ 2,245.23	€ 2,397.47
9	€ 1,978.87	€ 2,039.83	€ 2,132.02	€ 2,271.18	€ 2,427.12
10	€ 1,991.03	€ 2,054.48	€ 2,154.66	€ 2,297.19	€ 2,456.65
11	€ 2,003.33	€ 2,069.03	€ 2,177.22	€ 2,323.26	€ 2,485.97
12	€ 2,015.64	€ 2,083.77	€ 2,199.95	€ 2,349.31	€ 2,515.45
13	€ 2,027.93	€ 2,098.45	€ 2,222.50	€ 2,375.29	€ 2,544.92
14	€ 2,040.12	€ 2,113.08	€ 2,245.10	€ 2,401.39	€ 2,574.45
15	€ 2,052.38	€ 2,127.74	€ 2,267.83	€ 2,427.47	€ 2,603.78
16	€ 2,064.55	€ 2,142.46	€ 2,290.48	€ 2,453.31	€ 2,633.39
17	€ 2,076.89	€ 2,156.98	€ 2,313.19	€ 2,479.28	€ 2,662.78
18	€ 2,089.16	€ 2,171.60	€ 2,335.81	€ 2,505.44	€ 2,692.33
19	€ 2,101.28	€ 2,186.25	€ 2,358.39	€ 2,531.32	€ 2,721.80
20	€ 2,113.60	€ 2,200.92	€ 2,381.00	€ 2,557.41	€ 2,751.23
21		€ 2,215.58	€ 2,403.78	€ 2,583.53	€ 2,780.77
22			€ 2,426.32	€ 2,609.56	€ 2,810.28
23			€ 2,448.98	€ 2,635.51	€ 2,839.77

24			€ 2,471.75	€ 2,661.55	€ 2,869.25
25			€ 2,494.36	€ 2,687.40	€ 2,898.73
26			€ 2,516.99	€ 2,713.57	€ 2,928.23
27				€ 2,739.58	€ 2,957.51
28				€ 2,765.52	€ 2,987.16
29					€ 3,016.52

7. 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.

8. EINDEJAARSPREMIE

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 15.04.2018	B.S. 03.05.2018

Art. 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder de bevoegdheid van 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 pct. 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 zestig dagen;
- Het anciënniteitsverlof respectievelijk voorzien door de sectorale Cao's van 28 juni 2005 (KB 6 december 2005; BS 2 januari 2006) en van 12 juli 2007 overeenkomstig het artikel 7 van het Nationaal Akkoord 2007-2008 gesloten op 2 mei 2007 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid;
- De periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978; de periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

BETALINGSPERIODE

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

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 2017. Zij vervangt de CAO van 20 oktober 2015 (Nr. 131942/CO/207), 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.

9.CAO EINDEJAARSPREMIE - HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

CAO van 17/09/2019 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 2019, en uiterlijk betaalbaar, wat de eindejaarspremie betreft van het kalenderjaar 2019, in januari 2020, wordt door de werkgever een eindejaarspremie toegekend gelijk aan 100% van het tot € 2.152,89 begrensde bruto maandloon (vaste wedde vermeerderd met eventuele gemiddelde commissielonen) van december 2019.

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 20 juni 2017 betreffende eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers, gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (nr.141368/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 januari 2019.

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.

10. ZWANGERSCHAP EN MOEDERSCHAP

CAO van 1 juli 2011 met betrekking tot bepaalde waarborgen in geval van moederschap.

Toepassingsgebied

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 bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit Paritair Comité.

Art. 2 - Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 15 van de CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2009-2010 voor bedienden van de scheikundige nijverheid, gesloten op 1 april 2009 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en artikel 16 van de CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2011-2012 voor bedienden van de scheikundige nijverheid, gesloten op 10 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Art. 3 - 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. 4 - Terugkomst uit zwangerschaps- of moederschapsverlof

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

Art. 5 - Geldigheid en opzegging

Deze CAO vervangt de CAO van 12 mei 2009 met betrekking tot een basisloonwaarborg voor zwangere bedienden (KB 21 februari 2010, BS 8.04.2010) en is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2011.

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

HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR

1.CAO BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 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 produktiecyclus 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.

2. ANCIËNNITEITSVERLOF

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 12.07.2007	K.B. 20.02.2008	B.S. 09.04.2008

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 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 voor

bedienden, gesloten op 2 mei 2007 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 3 - Voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 uur bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gunstigere regelingen terzake toepassen, wordt, vanaf 1 januari 2008, één bijkomende dag anciënniteitsverlof toegekend voor de bedienden met minstens 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2008 wordt de regeling inzake anciënniteitsverlof, voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaar basis 38 u. bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gunstigere regelingen ter zake toepassen, als volgt bepaald :

- 1 dag anciënniteitsverlof na minstens 20 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 dagen anciënniteitsverlof na minstens 25 jaar anciënniteit in de onderneming (maximum 2 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar).

Art. 4

Commentaar

De CAO van 12 juli 2007 werd vervangen door de CAO van 20.10.2015 betreffende de eindejaarspremie(Reg.nr.131942/co/207).

De in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde dag(en) anciënniteitsverlof zal (zullen), voor de berekening van de eindejaarspremie voorzien door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten ter zake op 12 juli 2007, met werkelijke arbeid worden gelijkgesteld in het raam van artikel 8 (Gelijkstellingen) van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5 - Geldigheid en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2008. Zij vervangt vanaf 1 januari 2008 de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot toekenning van een dag anciënniteitsverlof (K.B. 6 december 2005, B.S. 27 december 2005)

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.

3. TIJDSKREDIET

CAO van 17/09/2019 betreffende het tijdskrediet en landingsbanen.

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 en 9 van voornoemde CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^{de} loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

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

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

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

Art. 3 - Duur

Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt op 30 juni 2021.

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

4. LANDINGSBANEN (recht op uitkeringen)

CAO van 26 juni 2019 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten

in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 1 - Voorwerp

Deze CAO heeft tot doel, de regeling met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan te verlengen van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

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 “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. 3 - In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad wordt de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft:

- op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde

en die:

- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014;
- ofwel, voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014, indien de betrokken onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en naar aanleiding hiervan een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4 - Opheffingsbepaling

De CAO van 21 mei 2019 met betrekking tot het recht op uitkeringen bij landingsbaan, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 152029/CO/207) wordt opgeheven en integraal vervangen door onderhavige CAO.

Art. 5 - Duur

Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO worden verlengd tot 30 juni 2021.

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

5. KLEIN VERLET

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 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.

6. 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 geproportioneerd 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.

7. WERKBAAR WERK

CAO van 17/09/2019 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 11 van de CAO van 26 juni 2019 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2019-2020 (Nr. 153.398/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 of vaste nachtploeg naar een dagfunctie te gaan en vanaf de leeftijd van 55 jaar, wordt voorzien in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie en dit volgens onderstaande modaliteiten:

- Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 2 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende maand behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 20 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 4 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 2 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;
- Mits betrokken werknemer 30 jaar anciënniteit heeft bij de werkgever in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 6 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 3 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 §1. Voor zover de modaliteiten van artikel 19, §2, 22° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden gerespecteerd, valt de vergoeding uit artikel 3 van deze CAO onder het stelsel van de zachte landingsbanen.

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

Art. 5 - Duur

Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 01/01/2019 en eindigt op 31/12/2020.

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

1. 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.

2. FINANCIERING VAN DEMOGRAFIEPLANNEN

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

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

1. 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 bedrijfstoeslag, 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.

2. OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 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.

3. UITZENDARBEID

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. 19.09.2017	K.B. 29.06.2018	B.S. 26.07.2018

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

Commentaar:

Het 2e lid van dit artikel treedt in werking op 1 januari 2017.

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

- o de anciënniteit als uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een maximum van 12 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 12 maanden.

In artikel 12§2 cao betreffende het nationaal akkoord (nr. 139.613) wordt "Met ingang vanaf 1 juni 2017," ingevoegd tussen "§2" en "in geval".

Art. 4 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juni 2017, behoudens artikel 3 tweede lid dat in werking treedt op 1 januari 2017.

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.

4. DE AANWERVING VAN EEN UITZENDKRACHT EN DE GEVOLGEN VOOR DE PROEFPERIODE.

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 12.05.2009	K.B. 21.02.2010	B.S. 19.05.2010

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 bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit Paritair Comité.

Art. 2 - Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 17 van de CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2009-2010 voor bedienden van de scheikundige nijverheid, gesloten op 1 april 2009 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

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

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

Geldigheid en opzegging

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

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

HOOFDSTUK VI : BESTAANSZEKERHEID

CAO van 17/09/2019 betreffende een aanvullende werkloosheidsuitkering in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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 - 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 hebben recht, ten laste van hun werkgever en gedurende een periode van maximum zestig dagen per jaar, op een aanvullende werkloosheidsuitkering vastgelegd vanaf 1 juli 2019 op € 11 per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 3 - Opheffingsbepaling

De CAO van 20 juni 2017 gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende een aanvullende werkloosheidsuitkering in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (nr.141370/CO/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

Art. 4 - Duur

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2019 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.

HOOFDSTUK VII: VERVOER

1. PATRONALE BIJDRAGE

- 1. CAO gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot wijziging van de CAO van 20 februari 2018, betreffende het vervoer van de bedienden.**

Art. 1 - Voorwerp

Deze CAO heeft tot doel de sectorale CAO van 20 februari 2018 betreffende het vervoer van de bedienden (nr. 144987/CO/207) in overeenstemming te brengen met de CAO nr. 19/9 van de Nationale Arbeidsraad.

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 “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. 3 - In artikel 3 van de voornoemde CAO van 20 februari 2018 betreffende het vervoer van de bedienden worden de §1 tot en met §4 opgeheven en integraal vervangen als volgt:

Bijdrage van de werkgevers

§1. Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer

Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, zal de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs vanaf 1 juli 2019 berekend worden op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

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

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt vanaf 1 juli 2019 de tussenkomst van de werkgever in de prijs van de abonnementen vanaf 5 km 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 vanaf 1 juli 2019 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 vanaf 1 juli 2019 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 - Artikel 11 van de voornoemde CAO van 20 februari 2018 betreffende het vervoer van de bedienden wordt opgeheven en integraal vervangen als volgt:

“Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2019 en eindigt op 31 juni 2020.

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.

Art. 5 - Opheffingsbepaling

De CAO van 26 juni 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot wijziging van de CAO van 20 februari 2018, betreffende het vervoer van de bedienden (nr. 153.085/CO/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

Art. 6 - Duurtijd

Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2019 en eindigt op 31 juni 2020.

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.

Bijlage: CAO van 20 februari 2018 betreffende het vervoer van de bedienden



CAO 20 februari 2018
- Vervoer van bedienden

2. CAO 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 juli 2020 vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikelen 3 tot en met 6 van deze CAO.

Art. 3 - Bijdrage van de werkgevers

§1. Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer

Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, zal de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs vanaf 1 juli 2020 berekend worden op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

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

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt vanaf 1 juli 2020 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 vanaf 1 juli 2020 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 vanaf 1 juli 2020 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.

Onmogelijkheid om in normale omstandigheden een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel te gebruiken

Art. 4 - 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 - Zolang de NMBS geen tarieven voor een weekkaart bekendmaakt, zullen de kolommen “tarieven weekkaart” en “tussenkomst weekkaart” van de tabel “tussenkomst van de werkgevers bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer” (in bijlage), op 1 februari van elk jaar (jaar N+1) (als de NMBS nieuwe tarieven bekend maakt) op de volgende manier worden bekomen:

“Tarieven weekkaart”

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

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

“Prijzen vanaf 151km tot en met 200km voor de maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart”

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

Het percentage van de gemiddelde prijsstijging van het tarief van de hogergenoemde kaart wordt op zijn beurt verkregen door de tarieven bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart van het jaar N (beperkt tot 150km) te vergelijken met de tarieven bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de

maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart van het jaar N + 1 (percentage met 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding).

“Tussenkost maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart”

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

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

De tarieven van de weekkaart, bekomen door toepassing van artikel 3, worden vanaf 151km tot en met 200km aangevuld op de volgende manier: De tarieven vanaf 151km tot 200km van het jaar N worden verhoogd met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart van het jaar N + 1, zoals verkregen in toepassing van dit artikel.

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

Art. 8 - Terugbetalingstijdstip

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van de werknemers wordt maandelijks afgerekend.

Art. 9 - Terugbetalingsmodaliteiten

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 - Duur

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 juli 2020.

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

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

2. TABELLEN VOOR TERUGBETALING

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



CAO NAR 19-9 -
Financiële bijdrage va

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



Tabel - ander
vervoermiddel dan op

HOOFDSTUK VIII: SWT EN AANVULLEND PENSIOEN

1. STELSELS SWT

- 1. CAO van 22 oktober 2019 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid - periode 1 januari 2019 t.e.m. 31 december 2020.**

Art. 1 - Voorwerp

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

Art. 2 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers 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. 3 - Invoering SWT- Stelsel voor bedrijfstoeslag voor werknemers met een zwaar beroep vanaf de leeftijd van 59 jaar met 33 of 35 jaar loopbaan, voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen en voor werknemers met een lange loopbaan van 40 jaar

§1. In toepassing van CAO's nr. 130, 133 en 134 van de Nationale Arbeidsraad, worden volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, ingevoerd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020:

1. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 59 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007. Dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is alleen maar van toepassing op de ondernemingen die hiermee op hun niveau instemmen, door toe te treden tot onderhavige sectorale CAO, hetzij onder de vorm van een CAO hetzij onder de vorm van een toetredingsakte tot deze sectorale CAO, zoals bepaald in artikel 8 van deze CAO.
2. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 59 jaar mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007.
3. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal dit stelsel per CAO worden verlengd tot 30 juni 2021.

4. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd 59 jaar met een loopbaan van 40 jaar, zoals gedefinieerd in artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2007.

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020:

1. ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die bovendien;
2. de leeftijd van 58 (medisch SWT) en 59 jaar (andere SWT-stelsels) of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2020 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
3. het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, § 1 (= 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende), § 3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) en § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
4. voldoen aan alle andere wettelijke bepalingen terzake;
5. de werknemers die zich willen beroepen op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals ingevoerd in artikel 3, §1,1 van onderhavige CAO, moeten ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming moeten bewijzen; de CAO of de toetredingsakte kan deze anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming brengen op maximaal 20 jaar.

Art. 4 - Voor de betrokken werknemers bedoeld in artikel 3 van onderhavige CAO gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO nr. 17.

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

Art. 5 - Aanvullende vergoeding

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

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

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

De aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Het bedrag wordt, overeenkomstig artikel 8 van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale

Arbeidsraad:

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

Art. 6 - Werkhervatting

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

In geval van werkherhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de bovengenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17, doorbetaald worden.

Indien zij het werk niet hernemen, zullen zij om de drie maand het bewijs voorleggen dat zij van de werkloosheidsuitkeringen blijven genieten.

Art. 7 - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid - Sectorale toetreding tot CAO nr. 131, 132, 135 van de Nationale Arbeidsraad

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 131, 132, 135 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 8 - Toetredingsprocedure voor stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 59 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep

De toetredingsprocedure tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van onderhavig artikel 3, §1, 1 wordt als volgt vastgesteld:

A. Indien de toetreding gebeurt via een CAO dient deze CAO te vermelden dat hij gesloten is in uitvoering van deze sectorale CAO; hij wordt voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van deze CAO wordt ter kennisgeving verzonden naar de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze CAO van in kennis brengt;

B. Indien de toetreding via toetredingsakte gebeurt, is de procedure als volgt:

- De toetreding gebeurt door de betekening van een toetredingsakte, waarvan een model in bijlage aan deze CAO wordt toegevoegd.
- Deze toetredingsakte dient door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk te worden meegedeeld. Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven.

- Deze toetredingsakte dient te vermelden dat zij opgemaakt is in uitvoering van deze sectorale CAO. Zij wordt - na de hierboven vermelde termijn van acht dagen en samen met het register - voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van deze toetredingsakte evenals van het voornoemde register, wordt ter kennisgeving verzonden naar de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze sectorale CAO van in kennis brengt.

Art. 9 - Opheffingsbepalingen

De CAO van 26 juni 2019 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (registratienummer: 153.999/CO/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

Caos en/of toetredingsaktes die in toepassing van het opgeheven artikel 3, §1, 1 van hierboven genoemde CAO van 26 juni 2019 werden gesloten, blijven evenwel hun juridische waarde behouden.

Art. 10 - Duur

Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt op 31 december 2020.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal het stelsel voorzien in artikel 3, §1, 3° (medisch SWT) per CAO worden verlengd tot 30 juni 2021.

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

2. CAO van 22 oktober 2019 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid - periode 1 januari 2021 t.e.m. 30 juni 2021 (+ art. 1, 2 en 7 van toepassing van 1 januari 2021 t.e.m. 31 december 2022).

Art. 1 - Voorwerp

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

Art. 2 - Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers 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. 3 - Invoering SWT- Stelsel voor bedrijfstoelage voor werknemers met een zwaar beroep vanaf de leeftijd van 59 jaar met 33 of 35 jaar loopbaan en voor werknemers met een lange loopbaan van 40 jaar

§1. In toepassing van CAO's nr. 138 en 141 van de Nationale Arbeidsraad, worden volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, ingevoerd van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021:

1. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 59 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007. Dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is alleen maar van toepassing op de ondernemingen die hiermee op hun niveau instemmen, door toe te treden tot onderhavige sectorale CAO, hetzij onder de vorm van een CAO hetzij onder de vorm van een toetredingsakte tot deze sectorale CAO, zoals bepaald in artikel 8 van deze CAO.
2. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 59 jaar mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007.
3. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd 59 jaar met een loopbaan van 40 jaar, zoals gedefinieerd in artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2007.

§2. Er wordt een regeling van aanvullende vergoeding voorzien voor de werknemers die voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021:

1. ontslagen worden behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die bovendien;
2. de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
3. het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, § 1 (= 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende), § 3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) en § 7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
4. voldoen aan alle andere wettelijke bepalingen terzake;
5. de werknemers die zich willen beroepen op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals ingevoerd in artikel 3, §1,1 van onderhavige CAO, moeten ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming bewijzen; de CAO of de toetredingsakte kan deze anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming brengen op maximaal 20 jaar.

Art. 4 - Voor de betrokken werknemers bedoeld in artikel 3 van onderhavige CAO gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO nr. 17.

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

Art. 5 - Aanvullende vergoeding

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

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

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

De aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Het bedrag wordt, overeenkomstig artikel 8 van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad:

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

Art. 6 - Werkhervatting

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

In geval van werkherhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de bovengenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17, doorbetaald worden.

Indien zij het werk niet hernemen, zullen zij om de drie maanden het bewijs voorleggen dat zij van de werkloosheidsuitkeringen blijven genieten.

Art. 7 - Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid - Sectorale toetreding tot CAO nr. 139, 140, 142 van de Nationale Arbeidsraad

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 139, 140 en 142 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 8 - Toetredingsprocedure voor stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 59 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep

De toetredingsprocedure tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van onderhavig artikel 3, §1, 1 wordt als volgt vastgesteld:

A. Indien de toetreding gebeurt via een CAO dient deze CAO te vermelden dat hij gesloten is in uitvoering van deze sectorale CAO; hij wordt voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van deze CAO wordt ter kennisgeving verzonden naar de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze CAO van in kennis brengt;

B. Indien de toetreding via toetredingsakte gebeurt, is de procedure als volgt:

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

Art. 9 - Duur

§1. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt op 30 juni 2021.

§2. In afwijking van §1 zijn de artikelen 1, 2 en 7 van toepassing van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

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

Bijlage aan de CAO van 26 juni 2019 , gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep.

Model van toetredingsakte overeenkomstig artikel 3, §1, 1 van deze sectorale CAO.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar voor de werknemers met 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende en die ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad, ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, evenals minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

I. Identiteit van de onderneming

- 1.1. Naam en voornaam of naam van de onderneming
- 1.2. Woonplaats of sociale zetel
..... straat/laan..... nr.
Postnummer..... gemeente
- 1.3 Zetel technische bedrijfseenheid (exploitatiezetel)
straat/laan..... nr.
postnummer..... Gemeente.....
- 1.4. Telefoon
- 1.5. Identiteit van de ondertekenaar
functie
- 1.6. Nr. Paritair Comité
- 1.7. Het ondernemingsnummer (KBO)

II. Toetredingsverklaring

Deze toetredingsakte wordt onderschreven in uitvoering van art. 3, §1, 1 van de sectorale CAO met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage met ofwel minimaal 20 jaar gewerkt te hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad, ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, gesloten op 26 juni 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid en waarvan een kopij bijgevoegd is bij deze toetredingsakte.

De ondergetekende werkgever verklaart toe te treden bij voornoemde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 26 juni 2019 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid en die de periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021 dekt.

III. Verbintenissen

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

IV. Procedure

Een exemplaar van deze toetredingsakte wordt, na de in punt III hierboven vermelde raadpleging, samen met het register vermeld in art. 3, §1, 1 van de bovenvermelde sectorale CAO, voor neerlegging verzonden naar de griffie van de Algemene Directie Collectieve

Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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

2. AANVULLEND PENSIOEN

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

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 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.

2. Cao betreffende het aanvullend sectoraal pensioenstelsel

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 26.03.2018	K.B. 04.11.2018	B.S. 20.11.2018
C.A.O. - 18.12.2018		

Artikel 1 : Definities

Voor de toepassing van deze CAO wordt verstaan onder:

- "Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel": het pensioenstelsel dat door de CAO van 5 augustus 2010 werd ingevoerd en het voorwerp uitmaakt van deze CAO.
- "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.
- "CAO": collectieve arbeidsovereenkomst.
- "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).
- "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 geïmporteerd 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 gevisieerd 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 actuaire van de pensioeninstelling van de Werkgever.

Bij gebrek aan tijdig overmaken van deze verklaring en dit attest volgens de modaliteiten hierboven, wordt de Werkgever verondersteld definitief gekozen te hebben om deel te nemen aan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

De Werkgever zal op eenvoudig verzoek van het FBZ alle gegevens overmaken die het FBZ moet toelaten de juistheid van de geattesteerde gegevens te controleren.

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: STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

1. STATUUT VAN DE SA

Rechtsbron C.A.O. - 04.05.1999	Rechtsbrondatum K.B. 07.05.2000	Publicatiedatum B.S. 06.04.2001
-----------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

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 blijk 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 afdankt;
 - indien de werkgever de afgevaardigde wegens ernstige reden heeft afdankt 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 wetten 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 worden maximum 2 dagen, samengesteld in pool, per jaar per effectief mandaat bezoldigd, met het oog op externe syndicale opdrachten; deze dagen kunnen door de gewone en/of plaatsvervangende syndicale afgevaardigden benut worden, indien de noodzakelijkheid van de dienst het toelaat. Het verzoek tot opname van deze dagen wordt ingediend door een vakcentrale die deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en wordt gemotiveerd.

De werkgever dient een eventuele weigering te motiveren. Deze bepaling doet geen afbreuk aan bestaande gunstiger gebruiken op het vlak van de ondernemingen of de sub-sectoren.

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. Geldigheidsduur

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 1993, houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor bedienden gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (koninklijk besluit van 31 mei 1994, Belgisch Staatsblad van 20 juli 1994), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 1998 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 1993 houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen (koninklijk besluit van 9 juli 1998, Belgisch Staatsblad van 13 augustus 1998). Zij treedt in werking op 1 januari 1999.

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.

2. SA IN DE BEDRIJVEN VAN 25 TOT EN MET 29 BEDIENDEN

CAO gesloten op 19 februari 2013 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor baremieke bedienden in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 baremieke bedienden tewerkstellen.

Art. 1 - 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 onderhavige 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 houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor bedienden, gesloten op 4 mei 1999 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 3 - Aanduiding

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in artikel 7, a van de CAO van 4 mei 1999 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 de CAO van 17 januari 1947 zulks schriftelijk vraagt via een schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité. Een paritaire werkgroep zal deze procedure evalueren en indien nodig aanpassen tegen uiterlijk september 2014.
- 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.

Art. 5 - Geldigheidsduur

Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij treedt in werking op de dag van ondertekening.

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

HOOFDSTUK X: SYNDICALE VORMING

CAO van 22 oktober 2019 betreffende de syndicale vorming.

Toepassingsgebied

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.

Organisatie van de syndicale vorming

Art. 2 - 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 (essenscia) 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 2019 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 225.000 EUR per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2019 wordt eenzelfde bedrag per kalenderjaar toegekend aan de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences vzw (essenscia) met het oog op de vervolmaking van de vorming van de werkgeversvertegenwoordigers in de sociale dialoog.

Met ingang van 1 januari 2020 worden deze beide financiële reserves opgetrokken tot een maximumbedrag van 250.000 EUR per kalenderjaar.

Deze financiële reserve zorgt bovendien voor de dekking van een gedeelte van de jaarlijkse bijdrage van de gesyndiceerden onder de in §1 van artikel 1 van deze CAO bedoelde werknemers, ten belope van 4.150.000 EUR per jaar met ingang van 1 januari 2019 en 4.550.000 EUR met ingang van 1 januari 2020.

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 1 juli 2011, 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.

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.

Slotbepalingen

Art. 11 - Deze CAO vervangt de CAO betreffende de syndicale vorming gesloten op 20 juni 2017 (nr.° 141374/CO/207) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Art. 12 - Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2019 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 XI: SOCIAAL FONDS

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

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 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(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.

2. SOCIAAL FONDS BEDIENDEN - BIJDRAGE 2019bis / 2020

CAO gesloten op 26 juni 2019 tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage aan het "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid"

Art. 1 - Voorwerp

Deze CAO heeft tot doel de CAO van 16 oktober 2018 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage aan het "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid" (registratienummer: 149049/CO/207) aan te vullen.

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 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. 3 - Extra bijdrage dienstjaar 2019

In artikel 2 van de voormelde CAO van 16 oktober 2018 wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

De in lid 1 en 2 vastgestelde bijdrage wordt voor het dienstjaar 2019 aangevuld met € 5,00 per werknemer, behoudens in geval van toepassing van artikel 4bis, lid 3 en 4 van de statuten van het Fonds.

Deze extra bijdrage van € 5 per werknemer is verschuldigd en zal worden geïnd uitsluitend tijdens het vierde kwartaal van het jaar 2019. Ze wordt geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 4 - Bijdrage dienstjaar 2020

In artikel 2 van voormelde CAO van 16 oktober 2018 wordt een vierde lid ingevoerd dat luidt als volgt:

Voor het dienstjaar 2020 wordt bovengenoemde bijdrage vastgesteld op € 60 per werknemer, behoudens in geval van toepassing van artikel 4bis, lid 3 en 4 van de statuten van het Fonds

Deze bijdrage van € 60 per werknemer is verschuldigd en zal worden geïnd uitsluitend tijdens het eerste kwartaal van het jaar 2020. Ze wordt geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 5 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

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: FONDS VOOR VORMING

1.CAO BETREFFENDE HET 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.

2. BIJDRAGE FONDS VOOR VORMING EN VORMINGSINSPANNINGEN

CAO van 17/09/2019 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 werkgeversbijdrage op basis van artikel 11 van de CAO van 21 mei 1991, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid houdende de oprichting van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid 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 op 0,20% op de brutolonen van de werknemers onder arbeidsovereenkomst voor bedienden voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

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

- voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2019: nihil
- voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2020: 0,40% per kwartaal.

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 2019 voor het jaar 2019 en uiterlijk op 1 oktober 2020 voor het jaar 2020 wordt 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. 3 - Vormingsinspanningen

Van de hierboven 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 collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens binnen het beheerscomité van het Fonds voor vorming een sectoraal aanbod voor outplacement worden geformuleerd.

Art. 4 - Heffing en inning

De heffing en de inning van de bijdragen vastgesteld op basis van artikel 2 van deze CAO worden verzekerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Art. 5 - Duur

Deze CAO is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt op 31 december 2020.

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

3. VOORTZETTING FONDS VOOR VORMING

CAO van 17/09/2019 betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming.

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 - Artikel 2 van de CAO van 21 mei 1991 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (nr. 27824/CO/207), zoals laatst gewijzigd bij de CAO van 27 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming (nr. 142399/CO/207) wordt vervangen als volgt:

“In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (B.S. 15.03.2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door een opleidingsinspanning die

van gemiddeld 3 dagen per jaar per voltijds equivalent, is geëvolueerd tot gemiddeld 4 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.”

Art. 3 - Opheffingsbepaling

Artikel 2 van de CAO van 27 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de voortzetting van het Fonds voor vorming (nr. 142399/CO/207) wordt integraal opgeheven en vervangen door onderhavige CAO.

Art. 4 - Duur

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2019.

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 XIII: REGIONALE AANMOEDIGINGSPREMIES

Sectorakkoord van 17/09/2019 betreffende de regionale aanmoedigingspremies.

Art. 1 - Toepassingsgebied

Dit sectorakkoord 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 en die beoogd worden door het door de Vlaamse regering uitgevaardigde besluit van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector (*B.S. 20 maart 2002*).

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

Art. 2 - De werknemers die werken voor een werkgever zoals bepaald in artikel 1 kunnen aanspraak maken op een aanmoedigingspremie, zoals voorzien in de artikels 6 (opleidingskrediet), 10 (zorgkrediet) en 13 (ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering) van hogergenoemd besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector.

Art. 3 - Dit sectorakkoord wordt uitdrukkelijk overeengekomen onder de voorwaarde dat bovenstaande regeling geen bijkomende kost betekent voor de werkgever. Een eventuele

verlaging of afschaffing van de bovenvermelde regionale aanmoedigingspremies kan bijgevolg geenszins leiden tot een verzwaring van de financiële verplichtingen van de werkgever.

Art. 4 - Duur

Dit sectorakkoord is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2019 en eindigt op 30 juni 2021.

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

HOOFDSTUK XIV: WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE

1. NATIONAAL AKKOORD 2019 - 2020

OVERLEG EN SOCIALE VREDE

Art. 21 - 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.