



Scheikunde

PC 116

Sectorale gids 2017 - 2018

INHOUDSTAFEL

NATIONAAL AKKOORD 2017-2018.....	5
HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE – PC 116.....	14
1. Bevoegdheid.....	14
2. Huishoudelijk reglement.....	16
3. Bijzondere CAO va 21.03.1979.....	21
HOOFDSTUK II: LONEN EN PREMIES.....	22
1. Minimumuurlonen.....	22
2. Uurlonen niet geconventioneerde bedrijven.....	24
3. Minimum ploegenpremies.....	25
➤ Aanbeveling van het PC - nachtarbeid	
4. Arbeidsduur en overloon.....	30
5. Werk op zondag en feestdagen.....	30
6. Waarborg der 10 betaalde feestdagen.....	31
7. Moederschap.....	31
8. Eindejaarspremie.....	32
9. Koppeling der lonen aan de index.....	35
10. Betaling van het loon.....	39
HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR.....	40
1. Arbeidsduurvermindering.....	40
2. Anciënniteitsverlof.....	41
3. Nachtarbeiders: recuperatie van de overuren.....	42
4. Chauffeurs: arbeidstijd en specifieke rusttijden.....	45
5. Tijdskrediet.....	48
6. Klein verlet.....	49
HOOFDSTUK IV : DE DEMOGRAFIEFONDS.....	55
1. Oprichting van een demografiefonds.....	55
2. Financiering van de demografieplannen.....	56
HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID.....	61
1. Werkzekerheid.....	61
2. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.....	61
3. Uitzendarbeid.....	63
A. Aanwerving uitzendkrachten.....	63
B. Uitzendarbeid.....	63
HOOFDSTUK VI: BESTAANSZEKERHEID EN OPZEGTERMIJNEN.....	65
1. Bestaanszekerheid.....	65
2. Opzeggingstermijnen.....	66

HOOFDSTUK VII: VERVOER.....	67
1. Werkgeversbijdrage.....	67
2. Tabel voor terugbetaling 2017.....	68
HOOFDSTUK VIII: SWT EN AANVULLEND PENSIOEN.....	72
1. Berekeningswijze.....	72
2. SWT vanaf 58 / 59 jaar - 40 jaar loopbaan.....	73
3. SWT vanaf 58 / 59 jaar – 33 jaar loopbaan – zwaar beroep.....	75
4. SWT vanaf 58 / 59 jaar – 35 jaar loopbaan – zwaar beroep.....	80
5. SWT vanaf 58 jaar – 33 jaar loopbaan – medische problemen.....	82
6. Aanvullend pensioen.....	84
➤ Het fonds 2 ^{de} pijler.....	84
➤ 2 ^{de} pijler pensioen.....	88
HOOFDSTUK IX: STATUUT VAN DE SYNDICALE afvaardiging (SA)	93
1. Statuut van de SA.....	93
2. Bijlage aan het statuut.....	101
3. SA in de bedrijven van 25 tot en met 29 arbeiders.....	104
HOOFDSTUK X: SYNDICALE VORMING.....	107
HOOFDSTUK XI: WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE.....	110
HOOFDSTUK XII: SOCIAAL FONDS.....	115
1. Syndicale premie.....	115
2. Bijdrage.....	117
HOOFDSTUK XIII: FONDS VOOR VORMING.....	118
1. Oprichting van een fonds	118
2. Bijdrage en vormingsinspanningen.....	122
HOOFDSTUK XIV: REGIONALE AANMOEDIGINGSPREMIES.....	124
HOOFDSTUK XV: REGLEMENT VAN INWENDIGE ORDE VAN DE ONDERNEMINGSRAAD.....	125
HOOFDSTUK XVI : INNOVATIE.....	130
HOOFDSTUK XVII: LEEFMILIEU.....	132
ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN.....	140

BIJ HET GEBRUIK VAN DEZE GIDS

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

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

Sector en bedrijf staan bovendien niet los van de algemene sociale wetgeving. Als vakbondsvertegenwoordiger beschik je hiervoor over het sociaal zakboekje. Een belangrijke bron van informatie bij elke vraag of probleem.

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>

En raak je daarbij de draad kwijt... : aarzel niet contact op te nemen met jouw AC- afdeling.

Secretarissen en hun medewerkers staan er voor je klaar!

NATIONAAL AKKOORD 2017-2018

CAO gesloten op 17 mei 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2017-2018

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

Art. 2 - De CAO nr.119 tot vastlegging van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018 werd door de interprofessionele organisaties ondertekend op 21.03.2017. De ondertekende partijen hebben met onderhavig akkoord de intentie om conform het kader van de NAR CAO nr.119 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 conform het kader van CAO nr.119 worden gevoerd en afgesloten. Voor de geconventioneerde ondernemingen zijn conform de CAO nr.119 vrije onderhandelingen mogelijk. Voor de niet geconventioneerde ondernemingen wordt in dit akkoord de in artikel 5 bindende afspraak opgenomen.

MINIMA

Art. 3 §1. - De bedragen van het bruto minimum aanvangsuurloon (10,9615 € op 1 maart 2017) en van het bruto minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit (11,0970 € op 1 maart 2017), zoals vastgesteld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 (129834/CO/116) betreffende het minimumuurloon gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, worden, in het 40-urenweek stelsel, vanaf 1 mei 2017 verhoogd met 0,12 €.

§2. Deze verhoging is eveneens van toepassing op de werknemers die op 31 maart 2017 minder dan 0,12 € boven de geldende minimumlonen betaald worden.

PLOEGENPREMIES

Art. 4 - De bedragen van de minimum ploegenpremies zoals voorzien in artikel 2 van de CAO van 16 september 2015 (129835/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de minimum ploegenpremies, van kracht op 31 maart 2017, worden, in het 40 uren per week stelsel, vanaf 1 mei 2017, verhoogd met 1,1 % bruto. De afronding zal gebeuren volgens artikel 4 van de voornoemde CAO van 16 september 2015 betreffende de minimum ploegenpremies (129835/CO/116).

NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN

Art. 5 §1. De bruto uurlonen en de ploegpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen op 31 december 2017, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2017-2018 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 2018.

Deze verhoging met 1,1 % gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van het uurloon en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de CAO van 12 februari 2014 (120793/CO/116), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index, of ondernemingsbarema's die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

§2. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die genieten van de loonsverhogingen voorzien in artikel 3 van deze CAO.

§3 Voor de niet-geconventioneerde ondernemingen kan in geen enkel geval als voorbeeld of precedent gebruikt worden voor de onderhandelingen bij de geconventioneerde ondernemingen.

STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

At. 6 §1 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de werknemers met minstens 40 jaar beroepsloopbaan In uitvoering van CAO nr.124 van de NAR wordt een CAO afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan, zoals gedefinieerd in artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

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

voor de periode van 1.01.2017 tot 31.12.2017

- 1) ontslagen worden in 2017 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO en die bovendien;
- 2) de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3) het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3, § 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.

Voor de periode van 1.01.2018 tot 31.12.2018:

- 1) ontslagen worden in 2018 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO en die bovendien;
- 2) de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3) het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3 §7 (= 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel

van werkloosheid met bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;

- 4) voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Deze CAO wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr.125 van de NAR.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019.

§2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag mits 35 jaar beroepsloopbaan voor werknemers met een zwaar beroep In uitvoering van CAO nr.122 van de NAR wordt een CAO afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

voor de periode van 1.01.2017 tot 31.12.2017

- 1) ontslagen worden in 2017 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO en die bovendien;
- 2) de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3) het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3 §3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 4) voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

Voor de periode van 1.1.2018 tot 31.12.2018:

- 1) ontslagen worden in 2018 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO en die bovendien;
- 2) de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3) het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3 §3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 4) voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019.

§3. Stelsel van werkloosheid mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep In uitvoering van CAO nr.120 van de NAR wordt een CAO afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de werknemers met 33 jaar

beroepsloopbaan, mits zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid, zoals gedefinieerd in artikel 3 §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

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

voor de periode van 1.01.2017 tot 31.12.2017

- 1) ontslagen worden in 2017 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO en die bovendien;
- 2) de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3) het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3 §1 (= 33 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.

Voor de periode van 1.01.2018 tot 31.12.2018:

- 1) ontslagen worden in 2018 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO en die bovendien;
- 2) de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3) het vereiste beroepsverleden zoals voorzien in artikel 3 §1 (= 33 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.

Deze CAO wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr.121 van de NAR.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019.

§4. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar voor de werknemers mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen In uitvoering van CAO nr. 123 van de NAR wordt een CAO afgesloten met betrekking tot het 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.

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

- 1) ontslagen worden tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van de af te sluiten CAO en die bovendien;
- 2) de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 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 bedrijfstoeslag bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 4) voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

Deze CAO wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Art. 7 §1. - Overeenkomstig artikel 4 §1, 3° van de CAO nr.103 van 27 juni 2012 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 CAO nr.103 van de NAR, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

§3. Overeenkomstig artikel 8, § 3 van de CAO nr.103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, 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 bedrijfstoeslag 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 geprotatiseerd 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 1.01.2017 tot 30.06.2019.

Art. 8 §1 - In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.127 van de NAR wordt voor de duur van deze CAO de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de werknemers die in toepassing van artikel 8 §1 van de CAO nr.103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of 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 CAO heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de CAO nr.127 van de Nationale Arbeidsraad.

§2. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal dit artikel verlengd worden tot 30.06.2019.

Art. 9 - Het sectorakkoord gesloten op 16 september 2015 (129845/CO/116) in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot een stelsel van regionale aanmoedigingspremies wordt verlengd voor een bepaalde duur van 1.01.2017 tot 30.06.2019.

EINDEJAARSPREMIE

Art. 10 - Artikel 8 van de CAO van 16 september 2015 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (129836/CO/116) wordt als volgt gewijzigd:

"Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, tot een maximumduur van twaalf maanden en voor zover zij zijn erkend door het verzekeringsorganisme;
- de afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift
- en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een totale maximumduur van zes maanden;
- de afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme;
- de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", verlof om dwingende redenen (CAO nr.45 van de NAR), de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en de dagen van gedeeltelijke werkloosheid tot zestig dagen;
- het anciënniteitsverlof respectievelijk voorzien door de sectorale CAO's van 24 mei 2005 (KB 10.10.2005; BS 25.11.2005) en van 27 juni 2007 (KB 19.02.2008; BS 08.04.2008) overeenkomstig het artikel 7 van het Nationaal Akkoord 2007-2008 gesloten op 14 maart 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid;
- de période van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978;
- de période van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978."

UITZENDARBEID

Art. 11 §1. - De sociale partners bevelen aan om, met ingang vanaf 1 juni 2017, het gebruik van dagcontracten in het kader van uitzendarbeid, waar organisatorisch mogelijk, te beperken.

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

- de anciënniteit als uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een maximum van 12 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, behalve voor de eindejaarspremie.
- per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 12 maanden.

ONTSLAGVERGOEDING THEMATISCHE VERLOVEN, TIJDSKREDIET MET MOTIEF EN LANDINGSBANEN

Art. 12 §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.103) wordt beëindigd mits betaling van een ontslagvergoeding dan wordt deze ontslagvergoeding berekend o.b.v. het loon waarop de werknemer recht had o.b.v. het arbeidsregime van vò6r de vermindering van de arbeidsprestaties.

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

VORMING

Art. 13 §1. - De bijdrage voor het Fonds voor vorming van 0,20% op de brutolonen van de werknemers, zoals bepaald in artikel 2 van de CAO van 16 september 2015 (n°129704/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage voor het "Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid", wordt verdergezet voor de duur van deze CAO.

Van de hierboven vermelde totaal gestorte middelen zal een bedrag gelijk aan de bijdrage van 0,05% op de brutolonen van de werknemers integraal gebruikt worden voor collectieve opleidingsprojecten.

1. Een deel van deze middelen zal aangewend worden voor de volgende 3 projecten:
2. Een betere integratie in de sector van personen met een handicap Internationale solidariteit
3. Verbetering van de instroom van jongeren en promotie van de sector bij de jongeren, waaronder onder meer ingroeibanen.

De concrete modaliteiten en middelen voor deze 3 projecten zullen worden bepaald door het beheerscomité van het Fonds voor vorming. Gedurende de duur van deze CAO zal hierbij

bijzondere aandacht gegeven worden aan projecten in het kader van internationale solidariteit.

§2. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) (BS 08.04.2013), 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.

§3. In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15.03.2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door een opleidingsinspanning van gemiddeld 3 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

§4. De sociale partners komen overeen om de CAO's betreffende de fondsen en de bijdragen voor vorming te coördineren, harmoniseren en waar mogelijk te moderniseren.

Aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid

Art. 14 - De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de CAO van 31 mei 2011 betreffende de bestaanszekerheid, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (1 04417CO/1 16), bedraagt vanaf 1 mei 2017 10,50 € per dag gedeeltelijke werkloosheid.

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

SYNDICALE PREMIE

Art. 15 - Het maximumbedrag van het sociaal voordeel vastgelegd in artikel 5 van de CAO gesloten op 29 november 2012 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de toekenning van een sociaal voordeel (112434/CO/116) wordt verhoogd tot het nieuwe fiscale plafond van zodra wettelijk mogelijk.

SYNDICALE VORMING

Art. 16 - Het vierde lid, 2e en 3e alinea van artikel 4 van de CAO betreffende de syndicale vorming gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (n° 129843/CO/116) wordt met ingang vanaf 1 januari 2017 door de volgende bepalingen vervangen:

"- begrenzing:

- 1.300.000 € per kalenderjaar vanaf 1 januari 2017

- verdeling:

- 1.100.000 € vanaf 1 januari 2017: jaarlijks aan de vakbondsorganisaties;
- 200.000 € jaarlijks aan VZW essenscia."

Het vijfde lid van artikel 4 van hogergenoemde CAO wordt opgeheven

MOBILITEIT

Art. 17 - Artikel 5 §5 van de CAO van 27 mei 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de arbeiders (n° 94405/CO/116) wordt met ingang vanaf 1 mei 2017 vervangen als volgt:

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

VASTHEID VAN BETREKKING

Art. 18 - De ondernemingen stellen alles in het werk met het oog op het vermijden van ontslag wegens economische redenen. Indien zich op dat gebied moeilijkheden voordoen wordt vooraf een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid ingevoerd, indien mogelijk per beurtrol. Nochtans in het geval dat ontslag wegens economische redenen nodig zou blijken, worden de vertegenwoordigers van de vakorganisaties vooraf geïnformeerd en geconsulteerd. Bij deze gelegenheid zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de arbeiders te milderen, bijvoorbeeld: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, werkverdeling, tijdskrediet, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, vermindering van overuren.

OVERLEG EN SOCIALE VREDE

Art. 19 - 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 te goeder trouw, en de ondertekenende partijen verbinden er zich 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, van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018, met uitzondering van de artikelen 7 en 9.

HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE – PC 116

1. BEVOEGDHEID

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

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

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

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

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

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

2. HUISHOUELIJK REGLEMENT

Vergadering van 6 september 1989

HOOFDSTUK I. -Het paritair comité

ZETEL

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

TECHNISCHE ADVISEURS

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

LEDEN

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

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

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

OPROEPINGEN

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

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

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

AGENDA

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

BESLISSINGEN

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

NOTULEN

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

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

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

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

HOOFDSTUK II. –subcomités, beperkte comités

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

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

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

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

VERZOENING

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

Art. 16. -

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

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

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

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

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

Art. 19. –

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV.-Wijzigingen in het huishoudelijke reglement

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

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

BIJLAGE

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

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

- 1) Ingeval een voorstel, voortspruitend 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 draagwijde en interpretatie van het Huishoudelijk Reglement

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

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

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

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

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

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

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

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

Gedaan te Brussel, 09 januari 1991

De Voorzitter van het Paritair Comité voor de Scheikundige Nijverheid.

3. BIJZONDERE CAO VAN 21 MAART 1979

K.B. 28.6.1979 - B.S. 11.8.1979

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

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

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

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

HOOFDSTUK II: LONEN EN PREMIES

SECTORALE BRUTO MINIMUMLONEN VANAF 01/05/2017

ARBEIDSREGIME EN PEREKWATIE	MINIMUMLONEN	
	AANVANG	NA 12 MAANDEN
U / WEEK	€ / UUR	€ / UUR
40H	11,0815	11,2170
39H30	11,2220	11,3590
39H	11,3660	11,5050
38H30	11,5135	11,6540
38H	11,6650	11,8075

1. MINIMUMUURLONEN

CAO betreffende het minimumuurloon gesloten op 17 mei 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (geregistreerd op 11/07/2017 onder het nr. 140250/CO/116).

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

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

Art. 2, § 1. - Het bedrag van het "minimumaanvangsuurloon", zoals vastgelegd in artikel 2 van de CAO 16 september 2015 (nr. 129834/CO/1160) betreffende het minimumuurloon, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt verhoogd met 0,12 EUR en bedraagt 11,0815 EUR op 1 mei 2017 in de 40 uren week.

Voor de werknemers met minstens 12 maanden anciënniteit in de onderneming wordt het "minimumuurloon vanaf 12 maanden anciënniteit", zoals vastgelegd in artikel 2 van de CAO 16 september 2015 (nr. 129834/CO/1160) betreffende het minimumuurloon, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, bedraagt 11,2170 EUR op 1 mei 2017 in de 40 uren week.

De afronding zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan

het indexcijfer der consumptieprijzen (nr. 120793/CO/116, KB 9 oktober 2014; BS 7.01.2015). Het minimumuurloon stemt overeen met het laagst toepasbaar niveau, met name de functie van gewoon handlanger. De minimumuurlonen uit onderhavige CAO gelden eveneens voor jongeren onder de 21 jaar. Er worden geen degressieve percentages toegepast.

§ 2. - Deze verhoging is eveneens van toepassing op de arbeiders die op 30 april 2017 minder dan 0,12 EUR boven de geldende minimumuurlonen betaald worden.

Art. 3. - De minimumuurlonen voortvloeiend uit artikel 2 stemmen overeen met een daadwerkelijke wekelijkse arbeidsduur van veertig uren.

Wanneer de wekelijkse arbeidsduur van veertig uren daadwerkelijk per week verminderd is, met perequatie van het loon wordt bovenstaande minimumbedrag evenredig geperequateerd.

De in het vorig lid van dit artikel voorziene perequatie zal als volgt gebeuren: de perequatie van de lonen, uitgedrukt in euro, wordt toegepast voor de eventuele afronding voorzien in artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116, KB 9 oktober 2014, BS 7.01.2015), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Voorbeelden van perequaties (volgende indexatie na de conventionele verhoging van 1 mei 2017):

*11,0815 EUR x 1,02 = 11,30313 EUR afgerond tot 11,3031 EUR en daarna tot het hogere halve duizendste, tot 11,3035 EUR (40h).
De eventuele perequatie gebeurt voor de afronding.*

Voor een perequatie in 39 uur:

11,30313 EUR x 40/39 = 11,59295 EUR, afgerond tot 11,5930 EUR en daarna tot het hogere halve duizendste, tot 11,5930 EUR.

Voor een perequatie in 38h30:

11,30313 EUR x 40/38,5 = 11,74351 EUR afgerond tot 11,7435 EUR en daarna tot het halve hogere duizendste, tot 11,7435 EUR.

Art. 4. - De minimumuurlonen vermeld in artikel 2 hierboven dienen bij iedere loonuitbetaling aan de arbeiders gewaarborgd te worden. Deze minimumuurlonen omvatten het basisuurloon en de eventuele vaste productiepremies, met uitsluiting van alle andere premies.

Art. 5. - De minimumuurlonen vastgesteld in artikel 2, zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116, KB 09 oktober 2014; BS 7.01.2015) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, en stemmen overeen met spilindexcijfer **100,23** (basis 2013 = 100).

Art. 6. - Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij vervangt de CAO van 16 september 2015 (nr. 129834/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het minimumuurloon, en treedt in werking op 1 mei 2017.

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

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

2. UURLONEN NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN

CAO betreffende het uurloon in niet geconventioneerde ondernemingen gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid(geregistreerd op 18/09/2017 onder het nr. 141281/CO/116).

Art. 1. - Deze CAO is toepasselijk op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s) genoemd) van niet geconventioneerde ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijk en vrouwelijk werknemers.

Onder “niet geconventioneerde ondernemingen” wordt verstaan de ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2017-2018 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst over loon- en arbeidsvoorwaarden, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 2. §1 De bruto uurlonen en de ploegenpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen op 31 december 2017, effectief uitbetaald in ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2017-2018 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% op 1 januari 2018.

Deze verhoging met 1,1% gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van het uurloon en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2014 (N°120793/CO/116000; KB 9 oktober 2014; BS 7.01.2015), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, die zouden toegekend worden aan de arbeiders tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De afronding van het uurloon zal gebeuren volgens artikel 7 van de CAO van 12 februari 2014 (N° 120793/CO/116000; KB 9 oktober 2014; BS 7.01.2015) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

§ 2. - De voorgaande paragraaf is niet van toepassing op de werknemers die genieten van de

loonsverhogingen voorzien in de CAO betreffende het minimumuurloon gesloten op 17 mei 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

§ 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.

Art. 3. - Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor een 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.

3. MINIMUM PLOEGENPREMIES

ARBEIDSREGIME EN PEREKWATIE	MINIMUM PLOEGENPREMIES OP 1/5/2017 (+1,1%/u)	
	MORGEN & NAMIDDAG	NACHT
u / week	€ / uur	€ / uur
40u	0,6636	2,2294
39u30	0,6720	2,2576
39u	0,6806	2,2866
38u30	0,6894	2,3163
38u	0,6985	2,3467

CAO betreffende de ploegenpremies gesloten op 17 mei 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid(geregistreerd op 117/07/2017 onder het nr. 140253/CO/116).

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

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

Art. 2. - De bedragen van de minimum ploegenpremies zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de ploegenpremies (nr. 129835/C011 160), van toepassing op 31 maart 2017, in het 40 uren per week stelsel, worden vanaf 1 mei 2017, verhoogd met 1,1%.

De minimum ploegenpremies bedragen op 1 mei 2017:

morgenploeg:	0,6636 €
namiddagploeg:	0,6636 €
nachtploeg:	2,2294 €

De afronding zal gebeuren volgens artikel 4 van deze CAO.

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

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

De in het vorige lid van dit artikel voorziene perequatie gebeurt zonder afronding, conform artikel 4 hierna: het resultaat van de perequatie van de ploegenpremies, in euro, wordt uitgedrukt tot de vierde decimaal.

Voorbeeld van perequatie

40 uur per week = 0,6636 €

Perequatie naar 38 uur per week: $0,6636 \times 40/38 = 0,69854$

Na de perequatie worden de cijfers na de vierde decimaal niet in acht genomen en wordt het toegepast bedrag: 0,6985 €.

Art. 4. - De ploegenpremies vastgelegd in artikel 2, die overeenstemmen met spilindexcijfer 100,23 (basis 2013 = 100), zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 12 februari 2014 (nr. 120793/CO/116, KB 9 oktober 2014; BS 7.01.2015) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen; de ploegenpremies worden uitgedrukt tot de vierde decimaal, maar het resultaat wordt niet afgerond.

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

Art. 6. - Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij vervangt de CAO van 16 september 2015 (nr. 128835/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de ploegenpremies en treedt in werking op 1 mei 2017.

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

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

BIJLAGE VAN HET NATIONAAL AKKOORD VAN 27/04/1993

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ARBEIDSDUUR EN OVERLOON

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

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

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

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

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

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

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

5. WERK OP ZONDAG EN FEESTDAGEN

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

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

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

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

Art. 4. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 22 oktober 1969, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende sommige

arbeidsvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juni 1970, Belgisch Staatsblad van 21 augustus 1970.

Art. 5. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 4 mei 1977 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan slechts worden opgezegd met een voorbericht van drie maanden dat per aangetekende brief moet worden gericht aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

6. WAARBORG DER 10 BETAALDE FEESTDAGEN

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

TOEPASSINGSGEBIED

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

TOEPASSINGSMODALITEITEN

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

BETALING DER PRESTATIES GELEVERD OP EEN FEESTDAG

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

7. MOEDERSCHAP

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

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

BASISLOONWAARBORG

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

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

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

GELDIGHEID EN OPZEGGING

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

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

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

8. EINDEJAARSPREMIE

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

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

TOEKENNINGSMODALITEITEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AFWIJKINGEN

Art. 6. - De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar wordt beëindigd, met uitsluiting van deze welke zelf ontslag hebben genomen vooraleer zij minstens één jaar anciënniteit in de onderneming tellen op het einde van de arbeidsovereenkomst, en met uitsluiting van deze welke door de werkgever worden ontslagen om dringende reden, genieten de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het einde van de door de wettelijke vooropzeg gedekte periode, zonder evenwel rekening te houden met eventuele schorsingen van de arbeidsovereenkomst tijdens deze vooropzeg.

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

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

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

Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:

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

GELIJKSTELLINGEN

Art. 8. - Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, tot een maximumduur van twaalf maanden en voor zover zij zijn erkend door het verzekeringsorganisme;
- de afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een totale maximumduur van zes maanden;
- de afwezigheden wegens zwangerschapverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme;

- de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", verlof om dwingende redenen (CAO nr. 45 van de NAR), de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en de dagen van gedeeltelijke werkloosheid tot zestig dagen.
- het anciënniteitsverlof respectievelijk voorzien door de sectorale CAO's van 24 mei 2005 (KB 10 oktober 2005 ; BS 25.11.2005) en van 27 juni 2007 (KB 19 februari 2008; BS 8.04.2008) overeenkomstig het artikel 7 van het Nationaal Akkoord 2007-2008 gesloten op 14 maart 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.
- de periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978;
- de periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

BETALINGSPERIODE

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

GELDIGHEID EN OPZEGGING

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

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

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

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

9. KOPPELING DER LONEN AAN DE INDEX

CAO van 12 februari 2014 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (KB 09/10/2014 – BS 07/01/2015 ; geregistreerd op 28/04/2014 onder het nr. 120793/CO/116).

Art. 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters van de

ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

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

Commentaar

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

Theoretische indexcijfers

Art. 3. Overeenkomstig de CAO nr. 109 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 12 februari 2014 worden de indexcijfers, vermeld in de CAO van 8 februari 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (registratienummer 78955/CO/116), naar de nieuwe basis 2013=100 omgerekend.

Commentaar

De coëfficiënt 0,8280 dient toegepast worden op de theoretische indexcijfers van artikel 3 die overeenstemmen met de laatst bereikte spilindex (spilindex 118,69 in de basis 2004=100). Dit vertrekpunt laat toe de theoretische indexcijfers te berekenen per schijven van 2%, met toepassing van de afrondingen die voorzien zijn in de CAO nr. 109 van de NAR. Deze theoretische indexcijfers laten vervolgens de berekening toe van de spilindexcijfers van artikel 4.

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

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

Referte-indexcijfers naar de stijging (spilindexcijfers)

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

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

<i>(99,24+101,22) : 2 =</i>	<i>100,23</i>	<i>(136,24+138,96) : 2 =</i>	<i>137,60</i>
<i>(101,22+103,24) : 2 =</i>	<i>102,23</i>	<i>(138,96+141,74) : 2 =</i>	<i>140,35</i>
<i>(103,24+105,3) : 2 =</i>	<i>(</i>	<i>(141,74+144,57) : 2 =</i>	<i>143,16</i>
<i>(105,3+107,41) : 2 =</i>	<i>106,36</i>	<i>(144,57+147,46) : 2 =</i>	<i>146,02</i>
<i>(107,41+109,56) : 2 =</i>	<i>108,49</i>	<i>(147,46+150,41) : 2 =</i>	<i>148,94</i>
<i>(109,56+111,75) : 2 =</i>	<i>110,66</i>	<i>(150,41+153,42) : 2 =</i>	<i>151,92</i>
<i>(111,75+113,99) : 2 =</i>	<i>112,87</i>	<i>(153,42+156,49) : 2 =</i>	<i>154,96</i>
<i>(113,99+116,27) : 2 =</i>	<i>115,13</i>	<i>(156,49+159,62) : 2 =</i>	<i>158,06</i>
<i>(116,27+118,60) : 2 =</i>	<i>117,44</i>	<i>(159,62+162,81) : 2 =</i>	<i>161,22</i>
<i>(118,60+120,97) : 2 =</i>	<i>119,79</i>	<i>(162,81+166,07) : 2 =</i>	<i>164,44</i>
<i>(120,97+123,39) : 2 =</i>	<i>122,18</i>	<i>(166,07+169,39) : 2 =</i>	<i>167,73</i>
<i>(123,39+125,86) : 2 =</i>	<i>124,63</i>	<i>(169,39+172,78) : 2 =</i>	<i>171,09</i>
<i>(125,86+128,38) : 2 =</i>	<i>127,12</i>	<i>(172,78+176,24) : 2 =</i>	<i>174,51</i>
<i>(128,38+130,95) : 2 =</i>	<i>129,67</i>	<i>(176,24+179,76) : 2 =</i>	<i>178,00</i>
<i>(130,95+133,57) : 2 =</i>	<i>132,26</i>		
<i>(133,57+136,24) : 2 =</i>	<i>134,91</i>		

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

Referte-indexcijfers naar de daling

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

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

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

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

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

Art. 7. - De uurlonen in euro worden aangeduid met vier decimalen; de eventuele afronding van

het product van de vermenigvuldiging voorzien in artikel 4 zal uitgevoerd worden volgens de rekenkundige afronding, met name als volgt:

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

Voorbeelden

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

*10,6490 x 1,02 = 10,86198 afgerond tot 10,8620 (40 uur).
De eventuele perequatie gebeurt vóór de afronding.*

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

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

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

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

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

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

10. BETALING VAN HET LOON

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

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

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

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

Art. 3. -

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

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

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

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

HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR

1. ARBEIDSDUURVERMINDERING

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

MODALITEITEN

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

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

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

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

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

Art. 5. - Modaliteiten van de arbeidsduurverkorting :

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

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

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

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

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

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

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

§3. Worden met werkelijke prestaties gelijkgesteld :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ANCIËNNITEITSVERLOF

CAO met betrekking tot de toekenning van een dag anciënniteitsverlof, gesloten op 27 juni 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (KB 19/02/2008 - BS 08/04/2008, geregistreerd onder het n° 84217/CO/116)

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

Art. 2. - Deze CAO wordt gesloten overeenkomstig artikel 7 van de CAO betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 voor arbeiders van de scheikundige nijverheid, gesloten op 14 maart 2007 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (KB 17/03/2008 - BS 09/04/2008, geregistreerd onder het n° 82461/CO/116).

Art. 3. - Voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 u. bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gunstigere regelingen terzake toepassen, wordt, vanaf 1 januari 2008, één bijkomende dag anciënniteitsverlof toegekend voor de arbeiders 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 jaarbasis 38 u. bedraagt, en voor zover deze ondernemingen geen gunstigere regelingen terzake 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. - 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 terzake op 27 juni 2007, met werkelijke arbeid worden gelijkgesteld in het raam van artikel 8 (Gelijkstellingen) van deze CAO.

GELDIGHEID EN OPZEGGING

Art. 5. - Deze cao is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2008. Vanaf 1 januari 2008 vervangt deze CAO de CAO van 24 mei 2005, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de toekenning van een dag anciënniteitsverlof, algemeen bindend verklaard bij K.B. van 10 oktober 2005 (B.S. 25 november 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 scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

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

3. NACTARBEIDERS - RECUPERATIE VAN DE OVERUREN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Het ontwerp wordt verworpen in de navolgende twee gevallen :

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

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

Bij ontstentenis van een dergelijke kennisgeving treedt de vernoemde uitbreiding van de referteperiode na het verstrijken van een termijn van acht dagen volgend op het verstrijken van de termijn van twee maanden waarbinnen het Paritair Comité zich moest uitspreken, in werking.

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

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

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

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

4. CHAUFFEURS – ARBEIDSDUUR EN ZONDAGSRUST

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, inzonderheid op artikel 16, eerste en derde lid, artikel 19, derde lid, 2°, artikel 20, § 2, vierde lid, en artikel 24, § 1, 1° en 2°, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 september 1977 betreffende de arbeidsduur en de zondagsrust in de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité de scheikundige nijverheid ressorteren;

Gelet op de richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid;

Gelet op het advies nr. 38.422/1 van de Raad van State, gegeven op 26 mei 2005, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

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

TOEPASSINGSGEBIED

Art 1. - Dit besluit is van toepassing op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren en op hun werkgevers.

ARBEIDSDUUR

Art. 2. - Worden voor de bepaling van de arbeidduur van de werklieden die aan vervoerwerken worden tewerkgesteld, niet als tijd beschouwd gedurende dewelke de werkman ter beschikking is van de werkgever : de rusttijden ten belope van driemaal één half uur per dag, en de tijd voor het nemen van een maaltijd ten belope van één half uur per dag.

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

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

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

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

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

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

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

ZONDAGSRUST

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

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

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

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

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

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

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

ALBERT

Van Koningswege :

Voor de Minister van Werk, afwezig :

De Minister van Begroting en Overheidsbedrijven,

J. VANDE LANOTTE

5. TIJDSKREDIET

CAO van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdskrediet.

TOEPASSINGSGBIED

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

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

Art. 2. - Overeenkomstig artikel 4, § 1, 3° van de CAO nr. 103 van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, (overeenkomstig artikel 4, §1, 3° van CAO nr.103ter van 27 juni 2012 voor de periode van 1.01.2017 tot 31.03.2017), wordt voor de werknemers die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103ter, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering uitgebreid:

- Vanaf 1.01.2017 tot en met 31.03.2017 tot
 - 36 maanden voor tijdskrediet met motief.
- Vanaf 1.04.2017 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°).

Art. 3. - 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 arbeiders die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Art. 4. - Voor de duur van deze CAO wordt, overeenkomstig artikel 8, § 3 van de CAO nr. 103ter van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de arbeiders die voldoen aan alle voorwaarden van CAO nr. 103ter, in afwijking van artikel 8, § 1, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Art. 5. - In geval een arbeider overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103ter) 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. 6. §1 In toepassing van de CAO nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad wordt voor de duur van deze CAO de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8§1 van de CAO nr. 103ter van 20 december 2016 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of 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 CAO heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de CAO nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad.

§2. Dit artikel wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal dit artikel verlengd worden tot 30 juni 2019.

GELDIGHEID

Art. 7. Deze CAO is gesloten voor een bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019, met uitzondering van artikel 6.

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. KLEIN VERLET

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

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

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

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

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

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
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. Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk (zie opmerkingen, 5°)
3. Priesterwijding of intreden in bet klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de werknemer.	de dag van de plechtigheid (zie opmerkingen, 5°)

<p>4. Het K.B. van 7.2.91 voorziet gunstigere bepalingen dan de cao scheikunde wat betreft de afwezigheid bij de geboorte van een kind.</p> <p>Deze nieuwe bepalingen, voortspuitend uit een hogere rechtsbron, hebben voorrang op de sectorale cao- bepalingen.</p> <p>De tekst van § 4 van de cao scheikunde dient dus als volgt gelezen te worden :</p> <p>De geboorte van het kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat :</p>	<p>3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de twaalf dagen de rekenen vanaf de dag van de bevalling.</p> <p>De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.</p>
<p>5. Overlijden van de echtgenoot, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer</p>	<p>3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. (zie opmerkingen, 5°)</p>
<p>6. Overlijden van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont.</p>	<p>2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. (zie opmerkingen, 5°)</p>

<p>7. Overlijden van een broer, zuster, halfbroer, halfzuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis (zie opmerkingen, 5°)</p>
<p>8. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot.</p>	<p>1 dag te nemen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week. (zie opmerkingen, 5°)</p>
<p>9. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgenoot aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaats heeft.</p>	<p>1 dag te nemen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week. (zie opmerkingen, 5°)</p>
<p>10. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.</p>	<p>de nodige tijd met een maximum van drie dagen</p>
<p>11. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, door de Koning zijn aangewezen.</p>	<p>de nodige tijd met een maximum van drie dagen</p>
<p>12. Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijengeroepen door de vrederechter.</p>	<p>de nodige tijd met een maximum van één dag</p>
<p>13. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.</p>	<p>de nodige tijd met een maximum van vijf dagen</p>

14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	de nodige tijd
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement.	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen
17. Het K.B. van 7.2.91 (B.S. 16.2.91) voorziet gunstiger bepalingen dan de cao scheikunde wat betreft de afwezigheid wegens het onthaal van een kind in het kader van een adoptie. Deze nieuwe bepalingen, voortspruitend uit een hogere rechtsbron, hebben voorrang op de sectoriele cao-bepalingen. De tekst van § 17 van de cao scheikunde (" Adoptie van een kind") dient dus als volgt gelezen te worden : het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum 6 weken bij adoptie van een kind jonger dan 3 jaar; • Maximum 4 weken bij adoptie van een kind tussen 3 jaar en 8 jaar.
18. Verschijnen van de werknemer voor de Militieraad of Militaire Parade	1 dag

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

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

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

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

OPMERKINGEN

- 1) De dagen afwezigheid op het werk wegens voormelde gebeurtenissen zullen slechts vergoed worden indien de arbeid(st)er, zonder deze gebeurtenissen, normaal op het werk aanwezig zou geweest zijn.
- 2) Behalve in geval van overmacht, zal de arbeid(st)er slechts kunnen genieten van de betaling van het loon voor de dagen afwezigheid op voorwaarde dat hij (zij) zijn werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht binnen een redelijke termijn.
- 3) Het bewijs van de gebeurtenis die de afwezigheid rechtvaardigt moet door de belanghebbende geleverd worden en moet een officieel document zijn.
- 4) De vergoeding zal slechts toegekend worden indien de belanghebbende de dagen afwezigheid werkelijk aan de normale voorziene redenen besteed heeft.
- 5) Voor de toepassing van de nummers : 2, 3, 5, 8 en 9, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
Voor de toepassing van de nummers 6 en 7, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de werknemer.
- 6) De wegens verwantschap gelijk te stellen gevallen zullen aan de directie van de onderneming voorgelegd worden.
- 7) Wettelijke samenwoning : Voornoemd K.B van 28.8.63 werd ook gewijzigd door het K.B. van 8 januari 2000 (B.S. van 2 februari 2000). Sedert 1 januari 2000, datum van de inwerkingtreding van de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning, wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, voor alle bestaande gevallen van afwezigheid met behoud van de bezoldiging ter gelegenheid van familiegebeurtenissen in de familie van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

HOOFDSTUK IV: HET DEMOGRAFIEFONDS

1. OPRICHTING VAN EEN DEMOGRAFIEFONDS

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

Preambule

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

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

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

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

Overwegende dat de sociale gesprekspartners voor de scheikundige nijverheid voor deze tussenperiode de toekenning van de financiële middelen aan en de ondersteuning van “demografieplannen”, binnen het bestaande wettelijke kader, maximaal willen toevertrouwen aan het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences.

Wordt overeengekomen hetgeen volgt:

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

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

Art. 2. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden

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

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

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

2. FINANCIERING VAN DEMOGRAFIEPLANNEN

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

Definities

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

- Fonds demografie: Het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 april 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en de vaststelling van de statuten
- CAO: collectieve arbeidsovereenkomst
- Demografieplan: een plan afgesloten op ondernemingsvlak in het kader en conform de bepalingen van onderhavige CAO
- onderneming: de juridische entiteit
- KMO's: Kleine en Middelgrote onderneming zoals gedefinieerd door het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders van de chemie, kunststoffen en lifes sciences of scheikundige nijverheid
- PC: Paritair Comité 116

Toepassingsgebied

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

Met "arbeiders" wordt verstaan: arbeiders en arbeidsters

Doel

Art. 3.

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

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

§2. Deze CAO heeft tot doel:

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

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

Het demografieplan

Inhoud

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

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

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

Actiegebied 1: Werk

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

Actiegebied 2: Gezondheid

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

Actiegebied 3: Competenties

- de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen,
- de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming,

- de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer,
- de systemen van erkenning van verworven competenties,
- opleidingen in het kader van peter- en meterschappen

Actiegebied 4: Loopbaanbeleid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Financiering van een demografieplan door het Fonds demografie

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

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

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

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

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

Deze voorwaarden zijn cumulatief.

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

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

Deze afspraken zullen integraal deel uitmaken van onderhavige CAO.

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

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

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

Deze procedure zal integraal onderdeel uitmaken van onderhavige CAO.

Bijdrage en inning

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

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

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

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

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

Duur

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

Deze CAO wordt grondig geëvalueerd tegen uiterlijk 31 december 2019.

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

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

HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID

1. WERKZEKERHEID

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

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

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

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

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

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

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

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

2. OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR

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

TOEPASSINGSGBIED

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

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

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

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

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

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

GELDIGHEID EN OPZEGGING

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

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

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

3. UITZENDARBEID

A. AANWERVINGEN

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

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

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

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

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

GELDIGHEID EN OPZEGGING

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

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

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

B. UITZENDARBEID

CAO betreffende uitzendarbeid gesloten op 27 september 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid

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

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

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

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

- de anciënniteit als uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een maximum van 12 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, behalve voor de eindejaarspremie.
- per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 12 maanden.

In artikel 11§2 cao betreffende het nationaal akkoord (nr. 139.626) wordt “Met ingang vanaf 1 juni 2017,” ingevoegd tussen “§2” en “in geval”.

Art.4 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur, 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 scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

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

HOOFDSTUK VI: BESTAANSZEKERHEID EN OPZEGTERMIJNEN

1. BESTAANSZEKERHEID

GECOÖRIDINEERDE TEKST VAN HET ALGEMENE CENTRALE : CAO betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 31 mei 2011 in het Paritair Comité voor de scheikundig (geregistreerd onder het nummer 104417/CO/116) + CAO betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 17 mei 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

Artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing op de arbeiders waarvoor de uitbreiding en/of de verhoging van de bedragen vermeld in artikel 2 geen aanleiding geeft tot toepassing van de capitatieve bijdragen zoals voorzien in artikel 119 en 120 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

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

AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN BIJ GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID

Art. 2. Art.2 van de CAO van 31 mei 2011 (nr. 104417/CO/116000, KB 4 oktober 2011, BS 24.11.2011) wordt door de volgende tekst vervangen:

“De arbeiders die ten minste zes maanden anciënniteit in de onderneming hebben en die gedeeltelijk werkloos worden gesteld ingevolge economische of technische redenen of ingevolge overmacht in hoofde van de onderneming hebben recht, ten laste van hun werkgever en gedurende een periode van maximum zestig dagen per jaar, op een aanvullende werkloosheidsuitkering vastgelegd vanaf 1 mei 2017 op € 10,50 per dag gedeeltelijke werkloosheid.”

VERGOEDINGEN BIJ ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN OF REDENEN VAN STRUCTURELE AARD

Art. 3. - De arbeiders die door hun werkgever worden ontslagen om economische of technische redenen, of redenen van structurele aard hebben recht, ten laste van hun werkgever, op een vergoeding waarvan het bedrag als volgt wordt vastgelegd:

- 54,5366 € na 1 jaar dienst
- 111,5521 € na 2 jaar dienst
- 163,6097 € na 5 jaar dienst

verhoogd met een bedrag van 14,8736 € per jaar dienst boven de 5 jaar, evenwel beperkt tot een maximumbedrag van 461,0820 € na 25 jaar dienst.

AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN BIJ ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN OF REDENEN VAN STRUCTURELE AARD

Art. 4. - Onverminderd de vergoeding bij ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard, zoals bepaald in artikel 3 hierboven, wordt volgende bijzondere regeling van aanvullende werkloosheidsuitkering voorzien volgens onderstaand schema voor

arbeiders, die om economische of technische redenen of redenen van structurele aard worden ontslagen.

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

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

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

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

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

Bestaande gunstigere regelingen op bedrijfsvlak blijven behouden.

Art. 5. - De in de ondernemingen bestaande voor de arbeiders gunstiger stelsels blijven behouden.

Art. 6. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, in uitvoering van het Nationaal Akkoord voor arbeiders van de scheikundige nijverheid 2011-2012 van 4 mei 2011 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 mei 2011. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2009 (KB 10 oktober 2010, BS 10.11.2010) betreffende de bestaanszekerheid gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, behalve voor wat betreft het artikel 4 van 27 juni 2007 (KB 19 februari 2008, BS 8.04.2008) betreffende de bestaanszekerheid gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid dat van toepassing blijft op de arbeiders die niet vallen onder bovenvermeld artikel 1, 2de alinea.

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

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

2. OPZEGGINGSTERMIJNEN

Sinds 1 januari 2014 is er een nieuwe regeling voor de opzegtermijnen. Hiermee is een belangrijke stap gezet in het wegwerken van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden. Die nieuwe regeling is wel behoorlijk ingewikkeld. Daarom dit advies: in geval van ontslag, neem steeds contact op met je vakbondsafgevaardigde of met je vakbondsafdeling. Doe dit ook wanneer je zelf ontslag wil nemen.

HOOFDSTUK VII: VERVOER

1. PATRONALE BIJDRAGE

CAO van 27 mei 2009, gesloten in het PC voor scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de arbeiders (geregistreerd onder het n° 94405/CO/116; KB 17-03-2010; BS 04-06-2010) aangepast door de CAO van 22 november 2017.

Art. 1. - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Met “arbeiders” wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

Art. 2. - Behalve in het geval waarin de werkgevers zelf het vervoer van hun arbeiders organiseren en financieren wordt, ongeacht het gebruikte vervoermiddel, de bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten gedragen door de arbeiders vanaf 1 februari 2009 vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 van deze CAO.

Art. 3. - De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van de arbeiders wordt ten minste maandelijks betaald.

Art. 4. - De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van de arbeiders is afhankelijk van de aflevering door de arbeiders van, naargelang het geval, een of meerdere van de hierna vermelde attesten:

- a) het speciaal getuigschrift uitgegeven door de Nationale Maatschappij der Belgische
- b) Spoorwegen voor de treinkaart voor vervoer per trein;
- c) een officieel document dat de afgelegde afstand, van minstens 5 km, vermeldt, voor het regelmatig gebruik van een of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de trein;
- d) een verklaring, ondertekend door de arbeiders, 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. 5. - 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 februari 2009 berekend worden op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009 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 februari 2009 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. 19octies van 20 februari 2009 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

§3 – Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

Voor wat betreft het gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer wordt vanaf 1 februari 2009 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. 19octies van 20 februari 2009 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 februari 2009 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. 19octies van 20 februari 2009 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

§ 5 – Andere vervoermiddelen dan deze bedoeld in §1, §2, §3 en §4 van dit artikel 5

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

Art. 6. - De bepalingen van deze CAO doen geen afbreuk aan de gunstiger arbeidsvoorwaarden die in de ondernemingen bestaan.

Art. 7. - Deze CAO vervangt deze van 2 mei 2001, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de werklieden, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 mei 2002, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 27 juni 2002.

Art. 8. - Deze CAO treedt in werking op 1 februari 2009 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De opzeggingstermijn vangt aan op de dag van de betekening

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

2. TABEL VOOR TERUG BETALING 2017

CAO van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot vervanging van de bijlage bij de cao van 27 mei 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de arbeiders.

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

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

Art. 2. -De tabel in bijlage van deze CAO vervangt de tabel in bijlage van de CAO van 27 mei 2009 (registratienummer 94.405/CO/116), gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de arbeiders.

Art. 3. - Zolang de NMBS geen tarieven voor een weekkaart bekendmaakt, zal de tabel van de NMBS worden aangevuld met een kolom "tarieven weekkaart" en "tussenkost weekkaart", die op de volgende manier worden bekomen:

"Tarieven weekkaart"

De tarieven van de weekkaart van de NMBS van 2016 worden per afstand(en) verhoogd met het percentage van de prijsstijging voor dezelfde afstand(en) van de maandkaart van 2017.

Het percentage van de prijsstijging van de maandkaart wordt op zijn beurt verkregen door de tarieven van de maandkaart van 2016 per afstand(en) te vergelijken met de tarieven van de maandkaart van 2017 per afstand(en) (percentage met 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding).

"Tussenkost weekkaart"

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

Art. 4. - Zolang de NMBS tarieven van maandkaarten, 3 maandkaarten en jaar kaarten beperkt tot 150km bekendmaakt, zal de tabel van de NMBS aangevuld worden met tarieven vanaf 151km tot en met 200km en de daarbijhorende tussenkosten van de werkgever, die op de volgende manier worden bekomen:

"prijzen vanaf 151km tot en met 200km voor de maandkaart, 3 maandkaart en jaar kaart"

De tarieven van de maandkaarten, 3 maandkaarten en jaar kaarten beperkt tot 150km worden aangevuld door de tarieven van de voornoemde kaarten vanaf 151km tot en met 200km van 2016 te verhogen met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de respectievelijke kaart van 2017.

Het percentage van de gemiddelde prijsstijging van het tarief van de respectievelijke kaart wordt op zijn beurt verkregen door de tarieven bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart, 3 maandkaart en jaar kaart van 2016 (beperkt tot 150km) te vergelijken met de tarieven bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart, 3 maandkaart en jaar kaart van 2016 (percentage met 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding).

"Tussenkost maandkaart, 3 maandkaart en jaar kaart"

De tussenkosten van de werkgever in de prijzen van de maandkaart, 3 maandkaart, jaar kaart 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 2016 worden verhoogd met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150km van de maandkaart van 2017, zoals verkregen in toepassing van dit artikel.

Art. 5. -Deze CAO heft de CAO van 18 januari 2017 (n° 138110/CO/116) en 17 mei 2017(nr. 139607/CO/116) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot vervanging van de bijlage bij de CAO van 27 mei 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de

scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de arbeiders op

Art. 6. - Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 mei 2017 en eindigt op 31 januari 2018.

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.

Voorafgaande opmerking van de AC : de informatie betreffende de eerste 4 kilometers zijn ter inlichting, in het geval dat hun terugbetaling voorzien is in een bedrijfsCAO.

2017	BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER			
KM	Wekelijks (€)	maandelijks(€)	driemaandelijks(€)	jaarlijks(€)
1-3	6,95	22,85	64,05	228,00
4	7,50	24,85	69,25	247,60
5	8,05	26,80	75,15	267,85
6	8,55	28,40	79,70	284,85
7	9,10	30,40	84,95	302,50
8	9,65	32,00	89,50	319,50
9	10,00	33,30	94,10	336,45
10	10,50	35,30	99,30	353,45
11	11,25	37,50	104,60	373,10
12	11,60	38,80	109,25	390,85
13	12,35	41,10	115,30	410,85
14	12,85	43,05	119,95	428,10
15	13,30	44,40	124,60	445,30
16	13,90	46,55	130,35	464,15
17	14,35	47,90	135,00	482,15
18	14,90	49,90	139,65	499,40
19	15,60	52,05	145,50	518,50
20	15,95	53,40	150,15	535,85
21	16,60	55,40	154,80	553,90
22	17,20	57,60	160,70	573,25
23	17,60	59,15	166,00	592,70
24	18,30	61,15	170,70	610,20
25	18,60	62,50	176,05	627,65
26	19,35	64,75	181,40	648,05
27	19,90	66,75	186,10	665,55
28	20,35	68,10	191,50	683,10
29	20,90	70,15	196,25	700,65
30	21,60	72,15	200,95	718,85
31-33	22,40	75,35	210,50	752,35
34-36	24,10	80,55	225,75	807,40
37-39	25,95	86,20	240,60	860,15
40-42	27,20	91,15	255,20	912,20
43-45	29,15	97,20	270,95	968,95
46-48	30,80	102,10	285,60	1021,00
49-51	32,25	107,25	300,90	1075,45
52-54	33,35	111,40	311,75	1113,95
55-57	34,65	115,00	321,15	1147,20

58-60	35,35	118,65	332,70	1188,10
61-65	37,05	123,05	345,05	1232,50
66-70	39,05	129,50	362,10	1294,00
71-75	40,90	135,75	379,40	1354,65
76-80	42,40	141,10	395,45	1412,65
81-85	44,10	147,70	413,55	1476,25
86-90	45,60	153,10	429,75	1534,80
91-95	48,30	159,80	447,40	1598,55
96-100	50,05	165,75	463,75	1655,80
101-105	51,45	171,45	480,85	1717,65
106-110	53,30	178,00	498,80	1779,85
111-115	55,10	184,25	515,30	1840,30
116-120	56,65	190,40	533,50	1906,10
121-125	59,15	196,40	550,10	1964,05
126-130	61,00	202,75	566,75	2024,35
131-135	62,70	208,65	584,40	2088,05
136-140	64,15	214,70	601,00	2146,30
141-145	65,90	220,75	616,90	2203,75
146-150	68,30	228,65	640,55	2288,15
151-155	69,85	232,55	649,45	2323,10
156-160	71,45	238,10	666,15	2381,05
161-165	73,00	243,65	682,00	2439,00
166-170	74,60	249,20	698,65	2497,00
171-175	77,00	255,55	714,50	2554,95
176-180	78,60	261,15	730,35	2612,90
181-185	80,15	266,70	747,00	2670,05
186-190	81,75	273,05	762,85	2728,00
191-195	83,35	278,60	779,55	2786,00
196-200	84,95	284,15	795,40	2843,95

HOOFDSTUK VIII : SWT EN AANVULLEND PENSIOEN

1. BEREKENINGSWIJZE

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

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

DOEL

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

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

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

BEREKENING VAN HET NETTO-REFERTELOON

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

GELDIGHEID EN OPZEGGING

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

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

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

2. SWT VANAF 58 / 59 JAAR EN 40 JAAR LOOPBAAN

CAO met betrekking tot het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) met een loopbaan van 40 jaar, gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Art. 1. - Deze CAO heeft tot doel de regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad in te voeren.

Deze CAO wordt meer bepaald afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018), zoals gedefinieerd in artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en CAO nr. 124 van de Nationale Arbeidsraad.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 2. - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

Art. 3. - De in artikel 1 van onderhavige CAO bedoelde regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de werknemers die:

voor de periode van 1.01.2017 tot 31.12.2017:

- 1° ontslagen worden in 2017 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake en meer bepaald het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van

conventioneel brugpensioen en het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in het bijzonder artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2017.

Voor de periode van 1.01.2018 tot 31.12.2018:

- 1° ontslagen worden in 2018 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3° op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake. en meer bepaald het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in het bijzonder artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2017.

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

Art. 4. - Voor de betrokken werknemers gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO's nr. 17, en artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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 van de Nationale Arbeidsraad.

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.

Art. 5. - De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Art. 6. - De in artikel 4 van deze CAO bedoelde 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 regelingslonen.

Art. 7. - De betrokken werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

verbinden zich ertoe hun laatste werkgever onmiddellijk in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de bovengenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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. 8. - Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2018. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019.

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. SWT VANAF 58 / 59 JAAR - 33 JAAR LOOPBAAAN - ZWAAR BEROEP

CAO van 21 juni 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep.

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

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

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 / 59 jaar mits 33 jaar loopbaan

Art. 2. Deze CAO wordt gesloten in overeenstemming met het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de CAO nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad.

Bovengenoemd 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.

Deze CAO heeft tot doel de inrichting, voor een duur beperkt tot de periode die zich strekt van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 en overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen.

Art. 3. De toetredingsprocedure tot onderhavige CAO wordt als volgt vastgesteld:

A. Indien de toetreding gebeurt via een CAO dient deze CAO te vermelden dat hij gesloten is in uitvoering van deze sectorale CAO; hij wordt voor neerlegging verzonden naar de griffie

van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van deze CAO wordt ter kennisgeving verzonden naar de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze CAO van in kennis brengt;

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

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 arbeiders 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 scheikundige nijverheid die er de ondertekenaars van deze sectorale CAO van in kennis brengt.

Art. 4. De in artikel 2 van deze CAO bedoelde regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de arbeiders die:

voor de periode van 1.01.2017 tot 31.12.2017

- 1° ontslagen worden in 2017 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake. Bijgevolg zullen de betrokken werknemers een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals 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 te 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 bedrijfstoelag.
- 4° Bovendien zullen de betrokken werknemers ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming moeten bewijzen; de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte kan deze anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming brengen op maximaal 20 jaar.

Voor de periode van 1.01.2018 tot 31.12.2018:

- 1° ontslagen worden in 2018 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake. Bijgevolg zullen de betrokken werknemers een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals 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 te hebben in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.
- 4° Bovendien zullen de betrokken werknemers ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming moeten bewijzen; de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte kan deze anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming brengen op maximaal 20 jaar.

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

Art. 5. Voor de betrokken werknemers gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

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 van de Nationale Arbeidsraad. 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 hoger vermelde aanvullende vergoeding wordt, vanaf 1 januari 2004, de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de werknemers berekend op 100% in plaats van 108% van hun begrensde bruto maandloon.

Art. 6. De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Art. 7. De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Dit 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 regelingslonen.

Art. 8. De betrokken werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag verbinden zich ertoe hun laatste werkgever onmiddellijk in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de hogergenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad.

GELDIGHEIDSDUUR

Art. 10. Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2018. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019..

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

Model van toetredingsakte overeenkomstig artikel 3 B van deze sectorale CAO

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar (2017) en vanaf 59 jaar (2018) 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 firmanaam
- 1.2. Woonplaats of sociale zetel straat/laannr. ...
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. Inschrijvingsnummer bij de RSZ

II. Toetredingsverklaring

Deze toetredingsakte wordt onderschreven in uitvoering van art. 3B van de sectorale CAO betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) 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 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en waarvan een kopij bijgevoegd is bij deze toetredingsakte.

De ondergetekende werkgever verklaart toe te treden bij voornoemde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 21 juni 2017 in de schoot van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en die de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 dekt.

III. Verbintenissen

De ondergetekende werkgever bevestigt dat deze toetredingsakte ter raadpleging aan de arbeiders 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 B 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.

Opgemaakt te....., op.....
(ondertekening, identiteit en functie van de ondertekenaar)

4. SWT VANAF 58 / 59 JAAR -35 JAAR LOOPBAAN - ZWAAR BEROEP

CAO gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007.

Art. 1. - Deze CAO heeft tot doel, de regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, ingevoerd door de CAO van 14 juni 1989 (KB 23 januari 1990; BS 7 februari 1990) en verlengd door de CAO's van 14 maart 1991 (KB 13 september 1991; BS 3 december 1991), 26 mei 1993 (KB 31 januari 1994; BS 21 april 1994), 29 maart 1995 (KB 27 september 1995; BS 11 november 1995), 21 mei 1997 (KB 8 oktober 1998; BS 28 november 1998), 3 maart 1999 (KB 31 mei 2001; BS 25 juli 2001), 2 mei 2001 (KB 6 december 2002; BS 20 december 2002), 7 mei 2003 (KB 9 oktober 2003, BS 19 november 2003), 24 mei 2005 (KB 28 september 2005; BS 26 oktober 2005), 27 juni 2007 (KB 19 februari 2008; BS 8 april 2008), 27 mei 2009 (KB 21 februari 2010, BS 19 mei 2010) en 4 mei 2011 (KB 16 november 2011, BS 4 januari 2012) 31 oktober 2013 (KB 28 april 2014, BS 21.08.2014) en 16 september 2015 (KB 8.06.2016; BS 12.07.2016) gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, voor een bepaalde duur te verlengen van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Deze CAO wordt meer bepaald afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar of vanaf 59 jaar (2018) mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3 §3 van het KB van 3 mei 2007.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de cao nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 2. - Deze CAO is van toepassing en op de werkgevers en op de arbeiders (hierna "de werknemer(s)" genoemd) van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

Art. 3. - De in artikel 1 van onderhavige CAO bedoelde regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de werknemers die:

voor de periode van 1.01.2017 tot 31.12.2017:

- 1° ontslagen worden in 2017 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 58 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake. en meer bepaald in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in het bijzonder artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007.

Voor de periode van 1.1.2018 tot 31.12.2018:

- 1° ontslagen worden in 2018 behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en die bovendien;
- 2° de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake en meer bepaald in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, in het bijzonder artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007.

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

Art. 4. - Voor de betrokken werknemers gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

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 van de Nationale Arbeidsraad. Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon van de arbeiders. Voor de berekening van het voornoemd netto referteloon tot bepaling van de hoger vermelde aanvullende vergoeding wordt evenwel, vanaf 1 januari 2004, de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de werknemers berekend op 100% in plaats van 108% van hun begrensd bruto maandloon.

Art. 5. - De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Art. 6. - De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Zijn 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 regelingslonen.

Art. 7. - De betrokken werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag verbinden zich ertoe hun laatste werkgever onmiddellijk in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de hogergenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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. 8. - Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2018. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019.

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. SWT VANAF 58 JAAR – 35 LOOPBAAN - MEDISCHE PROBLEMEN

CAO gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad

Art. 1. - Deze CAO heeft tot doel, de regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de CAO nr. 17 van 19 december 1974 en CAO nr. 123 van 21 maart 2017 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in te voeren voor een bepaalde duur van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Deze CAO wordt meer bepaald afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 2. - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders (hierna “de werknemer(s)” genoemd) van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

Art. 3. - De in artikel 1 van onderhavige CAO bedoelde regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de werknemers die:

- 1° de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2018;
- 2° voldoen aan de terzake geldende voorwaarden voorzien in de wetgeving terzake en meer bepaald in het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en in het bijzonder artikel 3, § 6 van voornoemd KB en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen;
- 3° ontslagen worden, behoudens wegens dringende redenen zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot

een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

Art. 4. - Voor de betrokken werknemers gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

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 van de Nationale Arbeidsraad. Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon van de arbeiders. Voor de berekening van het voornoemd netto referteloon tot bepaling van de hoger vermelde aanvullende vergoeding wordt evenwel, vanaf 1 januari 2004, de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de arbeiders berekend op 100% in plaats van 108% van hun begrensde bruto maandloon.

Art. 5. - De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Art. 6. - De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Zijn 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 regelingslonen.

Art. 7. - De betrokken werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag verbinden zich ertoe hun laatste werkgever onmiddellijk in te lichten indien zij een activiteit hernemen.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de hogergenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, 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. 8. - Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2018. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30.06.2019.

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. HET AANVULLEND PENSIOEN

A. HET FONDS 2^{de} PIJLER

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010. Oprichting van het fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid en de vaststelling van de statuten (KB 21/02/2011 BS 22/03/2011). Geregistreerd onder het n° 101253/CO/116)

Art. 1 - In toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, sluit het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid een collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid waarvan de statuten worden vastgesteld en als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst overgenomen.

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 3 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 5 augustus 2010 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, die een kopie van de opzegging aan ieder van de ondertekende partijen overmaakt.

BIJLAGE - STATUTEN

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

HOOFDSTUK I – BENAMING EN ZETEL

Art. 1 - Er wordt met ingang van 5 augustus 2010 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming “Fonds voor Bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid”, hierna “het fonds” genaamd.

Art. 2 - De maatschappelijke zetel van het fonds is gevestigd te 1030 Schaarbeek, Auguste Reyerslaan 80, tweede verdieping. De zetel kan, bij beslissing van het beheerscomité, naar een andere plaats in België worden overgebracht.

HOOFDSTUK II – DOEL

Art. 3 - Het fonds heeft als doel:

- op te treden als inrichter van het sectoraal pensioenstelsel zoals bepaald in de

collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid;

- het ontvangen, beheren en toewijzen van de door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnde bijdragen zoals beschreven in hoofdstuk V – Financiering; en,
- het toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van het sectoraal pensioenstelsel van de scheikundige nijverheid.

Art. 4 - Het fonds kan alle daden stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks, geheel of gedeeltelijk, verband houden met zijn doel, de ontwikkeling ervan bevorderen of de totstandkoming ervan vergemakkelijken.

Het fonds kan ervoor opteren om één of meerdere aspecten van zijn taken aan derden uit te besteden.

HOOFDSTUK III – DUUR

Art. 5 - Het fonds is opgericht voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV – VOORDELEN

Art. 6 - De door het fonds verleende voordelen betreffen het toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van het sectoraal pensioenstelsel van de scheikundige nijverheid zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid.

HOOFDSTUK V – FINANCIERING

Art. 7 - Het bedrag van de bijdragen, welke werkgevers deze bijdragen moeten betalen en voor welke arbeiders ze van toepassing zijn, wordt vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Voor wat betreft de bijdragen, welke werkgevers deze bijdragen moeten betalen en voor welke arbeiders ze van toepassing zijn vanaf 1 januari 2011, gaat het om de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid.

Art. 8 - De inning en invordering van de bijdragen worden verzekerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK VI – BEHEER

Art. 9 - Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Het beheerscomité bestaat uit tien effectieve leden en uit een gelijk aantal plaatsvervangende

leden, die allen lid moeten zijn van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De ene helft van de leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, op voordracht van de beroepsorganisatie die de werkgevers vertegenwoordigt. De andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de werknemersorganisaties, die de arbeiders vertegenwoordigen.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige effectieve leden van de organisatie die hen voorgedragen heeft met dezelfde bevoegdheden.

Het beheerscomité kiest een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, en dit telkens voor een termijn van twee jaar. Het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap worden beurtelings toevertrouwd aan een lid van de werkgeversafvaardiging en een lid van de werknemersafvaardiging.

Het beheerscomité duidt eveneens de persoon of de personen aan die belast zijn met het secretariaat.

Art. 10 - De leden van het beheerscomité worden benoemd voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Hun mandaat is hernieuwbaar, onder dezelfde voorwaarden als waaronder zij worden aangeduid.

De hoedanigheid van beheerder vervalt door overlijden of ontslag. Elke beheerder die ophoudt lid te zijn van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt van rechtswege als ontslagnemend beschouwd. Het ontslag kan gegeven worden door de organisatie die de beheerder voorgedragen heeft.

Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

Het mandaat wordt niet bezoldigd.

Art. 11 - Het beheerscomité vergadert op bijeenroeping van de voorzitter. De voorzitter is gehouden het beheerscomité minstens één keer per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer minstens de helft van de beheerders erom verzoekt. De oproepingen vermelden de agenda.

Art. 12 - Het beheerscomité kan slechts beslissen in aanwezigheid van minstens drie beheerders behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens drie beheerders behorende tot de werkgeversafvaardiging.

Art. 13 - Alle beslissingen van het beheerscomité dienen eenparig te worden goedgekeurd door alle beheerders die aan de vergadering deelnemen.

Art. 14 - Het beheerscomité heeft tot opdracht het fonds te beheren en alle maatregelen te treffen welke nodig blijken voor zijn goede werking. Het beheerscomité bezit de meest uitgebreide machten voor het beheren en het besturen van het fonds.

Voor het optreden in rechte en voor al de handelingen, andere dan die waarvoor het beheerscomité bijzondere opdrachten heeft gegeven, wordt het fonds geldig vertegenwoordigd door zijn Voorzitter en Ondervoorzitter samen.

Art. 15 - De beheerders zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan uit hoofde van hun beheer ten opzichte van de verbintenissen aangegaan door het fonds.

Art. 16 - Het beheerscomité kan zijn eigen interne werking verder regelen in een huishoudelijk reglement.

HOOFDSTUK VII – REKENINGEN

Art. 17 - Het boekjaar neemt een aanvang op 1 januari van elk jaar en sluit op 31 december van hetzelfde jaar.

Art. 18 - Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans moeten op boekhoudkundig gebied voldoende gespecificeerd worden.

Art. 19 - Het beheerscomité, alsmede de bij toepassing van artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid aangewezen revisor, brengen jaarlijks ieder een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

Art. 20 - De jaarrekening, samen met voornoemde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk in de loop van het tweede kwartaal van het volgende jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VIII – ONTBINDING EN VEREFFENING

Art. 21 - Het fonds kan worden ontbonden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

B. DE SECTORALE 2^{de} PIJLER

Als je vragen hebt over het sectorale fonds 2de pijler, bezoek de website
<http://www.f2pc.be/>

CAO van 16 maart 2016 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid

Art. 1 - Definities

Voor de toepassing van deze cao wordt verstaan onder:

- 1) Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel: het pensioenstelsel dat door de CAO van 5 augustus 2010 werd ingevoerd en het voorwerp uitmaakt van deze CAO.
- 2) Arbeiders: de arbeiders en arbeidsters van de Werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 116 voor de scheikundige nijverheid.
- 3) CAO: collectieve arbeidsovereenkomst.
- 4) CAO van 5 augustus 2010: de CAO van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid (registratienummer 101254/CO/116), gewijzigd door de CAO van 10 november 2011 (registratienummer 107053/CO/116), door de CAO van 18 april 2012 (registratienummer 109442/CO/116) en door de CAO van 17 februari 2016 (registratienummer 132744/CO/116).
- 5) FBZ: het Fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid, met zetel te 1030 Brussel, Auguste Reyerslaan 80, 2de verdieping.
- 6) KSZ: de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.
- 7) Onderneming: juridische entiteit.
- 8) Ondernemingspensioenstelsel: het aanvullend pensioenstelsel dat op ondernemingsniveau binnen de Werkgever van toepassing is.
- 9) PC: het Paritair Comité nr. 116 voor de scheikundige nijverheid.
- 10) Reglement 2016: 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).
- 11) RSZ: Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid.
- 12) 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.
- 13) Werkgever: werkgever die ressorteert onder het PC. De notie Werkgever verwijst naar de juridische entiteit en niet naar de technische eenheid.

Art. 2 - Toepassingsgebied

2.1. Deze CAO is van toepassing op de Werkgevers en de Arbeiders met uitzondering van de Werkgevers en de Arbeiders waarvan sprake in de artikelen 2.2. en 2.3. hieronder.

2.2. Deze CAO is niet van toepassing op de Werkgevers:

- die op 31 december 2015 niet onder het toepassingsgebied vielen van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel als gedefinieerd in de cao van 5 augustus 2010; en,
- die op de in artikel 3 van deze cao voorziene wijze aantonen dat op 1 januari 2016 alle Arbeiders die gevisieerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, onderworpen zijn aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

De gelijkwaardigheid wordt als volgt getoetst:

- De gelijkwaardigheid wordt getoetst per onderneming.
- De gelijkwaardigheid wordt getoetst op het niveau van het pensioenreglement.
- De gelijkwaardigheid wordt getoetst voor een voltijds tewerkgestelde aangeslotene.

Voor Ondernemingspensioenstelsels waarbij de werkgeversbijdragen of de opgebouwde pensioen(kapitalen) uitgedrukt worden in functie van het salaris van de betrokken werknemer moet het pensioenkapitaal opgebouwd door werkgeverstoelagen op 65 jaar voor een voltijdse werknemer die op 25 jaar in dienst treedt minimaal gelijk zijn aan 977,51 maal het uurloon.

Voor Ondernemingspensioenstelsels waarbij de werkgeverstoelagen of de opgebouwde pensioen(kapitalen) gelijk zijn aan forfaitaire bedragen moet het pensioenkapitaal opgebouwd door werkgeverstoelagen op 65 jaar voor een voltijdse werknemer die op 25 jaar in dienst treedt, minimaal gelijk zijn aan 13.302,80 EUR.

Bij de berekening van het pensioenkapitaal dat opgebouwd wordt door werkgeverstoelagen in het Ondernemingspensioenstelsel van de Werkgever gaat men verder uit van de methodologie en hypothesen zoals vermeld in de technische nota "Hoe de gelijkwaardigheid van een ondernemingspensioenstelsel met het aanvullend sectoraal pensioen chemie toetsen?" die als bijlage bij deze cao wordt gevoegd (Bijlage 3)

De 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, ...).

2.3. Deze CAO is ook niet van toepassing op Werkgevers:

- die na 1 januari 2016 worden opgericht als (gezamenlijke) dochtervennootschap of ontstaan ten gevolge van herstructurerings, fusies, splitsingen of overnames, en waarbij een onderdeel of een zusteronderneming reeds voor dit evenement niet onder het toepassingsgebied van de cao viel (voor de toepassing van dit artikel worden de termen "herstructurerings, fusies, splitsingen of overnames" ruim geïnterpreteerd); en,
- die op de in artikel 3 van deze cao voorziene wijze aantonen dat alle Arbeiders die gevisieerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, onderworpen zijn aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

De gelijkwaardigheid wordt getoetst op dezelfde wijze als onder artikel 2.2.

Art. 3 - Verklaring en Attest

3.1. De Werkgever waarvan sprake in artikel 2.2. 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 vóór 31 oktober 2016 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,
- via de website van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel (<http://www.f2pc.be/statement/>) waarbij als bewijs een ontvangstbevestiging wordt afgeleverd van zodra de verklaring en het attest door de Werkgever als “volledig” wordt verklaard.

3.2. 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 3 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.

3.3. Deze verklaring en dit attest moeten correct en volledig ingevuld, gedagtekend en ondertekend zijn door respectievelijk de Werkgever en de aangeduide actuaris van de pensioeninstelling van de Werkgever.

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

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

Art. 4 - Doel

4.1. Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 6 en 7 van de binnen het PC op 17 juni 2015 gesloten CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2015-2016 (met registratienummer 128208/CO/116). De Partijen erkennen dat deze cao een correcte en volledige uitvoering van artikel 6 en 7 van de cao van 17 juni 2015 inhoudt.

4.2. De aanspraken op het aanvullend pensioen worden bepaald overeenkomstig het Reglement 2016.

Art. 5 - Opting out is niet voorzien

Het PC maakt geen gebruik van de mogelijkheid, voorzien in artikel 9 van de WAP, om Werkgevers toe te laten om de uitvoering van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel zelf te organiseren via een Ondernemingspensioenstelsel.

Art. 6 - De inrichter

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

Art. 7 - Groepsverzekering en de Pensioeninstelling

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

Art. 8 - De pensioentoeelage

De pensioentoeelage wordt gedefinieerd in het Reglement 2016.

Art. 9 - Inning van de bijdragen van de werkgever voor de financiering van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel

9.1. 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.

9.2. De bijdrage bedraagt:

- tijdens het eerste trimester van 2016: 0,2297% van het aan de RSZ onderworpen loon, met een minimum van 57,41 EUR per trimester.
- tijdens het tweede, derde en vierde trimester van 2016: 0,96% van het aan de RSZ onderworpen loon, met een minimum van 57,41 EUR per trimester.
- vanaf 1 januari 2017: 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.

9.3. De inrichter zal de aldus geïnde bijdragen, desgevallend verminderd met de door de inrichter verschuldigde beheers- of andere kosten, onverwijld doorstorten aan de pensioeninstelling.

9.4 Indien de in het collectieve financieringsfonds aanwezige gelden niet volstaan om het verschil te financieren tussen, enerzijds, de door de RSZ doorgestorte sommen en, anderzijds, de kost van de pensioenrechten die op de individuele pensioenrekening moeten gebracht worden in functie van de loon- en tewerkstellingsgegevens, zal het netto bedrag dat op de individuele pensioenrekeningen gestort en gekapitaliseerd wordt, verlaagd worden teneinde voldoende fondsen te creëren in het financieringsfonds.

Art. 10 - Externe omstandigheden

Indien wetgeving, rechtspraak of andere externe omstandigheden ertoe leiden dat de globale kost die samenhangt met de uitvoering van deze cao wijzigt, engageren de ondertekenaars zich om een cao te sluiten die het pensioenreglement op dusdanige wijze aanpast dat het globale budget gelijkwaardig blijft.

Art. 11 - Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten van deze cao

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2016 en vervangt vanaf 1 januari 2016 integraal de cao van 5 augustus 2010. Deze cao wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Deze CAO kan door elk van de partijen worden beëindigd mits een opzegging van zes (6) maanden wordt betekend per aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het PC.

Bijlagen die integraal deel uitmaken van deze CAO:

1. *Reglement 2016 van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel voor de scheikundige nijverheid;*
2. *Model van Verklaring en Attest van buiten toepassing, zoals bedoeld in artikel 3.1. en 3.2. van deze CAO;*
3. *Technische nota "Hoe de gelijkwaardigheid van een ondernemingspensioenstelsel met het aanvullend sectoraal pensioen chemie toetsen?"*

HOOFDSTUK IX: SYNDICALE AFVAARDIGINGEN (SA)

1. STATUUT VAN DE SA

CAO van 12/02/2008: Coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden (KB 27/10/2008 - BS 04/03/2009, geregistreerd onder het n° 87319/ CO/116)

I. TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in uitvoering van en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van de werklieden in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Zij verbindt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in voormeld paritair comité.

Met “werklieden” worden eveneens de werksters bedoeld.

II. ALGEMENE BEGINSELEN

Art. 2. - De ondertekenende organisaties bevestigen de hierna volgende beginselen:

- de werklieden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken ervan een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren;
- de werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werklieden en zij maken ervan een erepunt hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Art. 3. - De Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences vzw verbindt zich ertoe aan haar aangeslotenen aan te bevelen op de werklieden geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet aangesloten werklieden geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werklieden toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun aangeslotenen aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Art. 4. - De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening, die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- erover te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Art. 5. - De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe:

- zich onderling akkoord te stellen op het vlak van de ondernemingen, voor de aanwijzing of verkiezing van een syndicale afvaardiging in de ondernemingen, rekening houdend met het aantal leden waaruit zij moet zijn samengesteld en dat aan elke representatieve organisatie toekomt op basis van haar representativiteit.
- ervoor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden worden gekozen voor het gezag waarover zij bij het uitvoeren van hun opdrachten moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

Art. 6. - De werkgevers erkennen dat de werklieden van de onderneming bij hen zijn vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging waarvan de leden worden aangewezen of verkozen onder de werklieden, aangesloten bij één van de ondertekenende werknemersorganisaties.

Onder “onderneming” wordt verstaan de technische bedrijfseenheid.

III. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

Art. 7. -

a) Een syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel wordt ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meer werknemersorganisaties, ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in onderling overleg overeenkomstig artikel 5, het ondernemingshoofd daarom verzoeken;

b) De syndicale afvaardiging is samengesteld uit gewone afgevaardigden.

Bij de samenstelling van de syndicale afvaardiging wordt rekening gehouden met de verschillende groepen van het werkliedenpersoneel.

Plaatsvervangende syndicale afgevaardigden worden aangewezen of verkozen zonder dat hun aantal dat van de gewone afgevaardigden mag overtreffen. De plaatsvervangende syndicale afgevaardigden mogen slechts de gewone afgevaardigden vervangen bij afwezigheid.

De syndicale afvaardiging omvat maximum volgend aantal gewone leden:

2	indien de onderneming 30 tot 50 werklieden tewerkstelt;
3	indien de onderneming 51 tot 99 werklieden tewerkstelt;
4	indien de onderneming 100 tot 249 werklieden tewerkstelt;
5	indien de onderneming 250 tot 499 werklieden tewerkstelt;
6	indien de onderneming 500 tot 749 werklieden tewerkstelt;
7	indien de onderneming 750 tot 999 werklieden tewerkstelt;
8	indien de onderneming 1.000 tot 1.499 werklieden tewerkstelt;
9	indien de onderneming 1.500 tot 1.999 werklieden tewerkstelt;
10	indien de onderneming 2.000 tot 2.499 werklieden tewerkstelt;
11	indien de onderneming 2.500 tot 3.499 werklieden tewerkstelt;
12	indien de onderneming 3.500 tot 4.499 werklieden tewerkstelt;
13	indien de onderneming 4.500 tot 5.499 werklieden tewerkstelt;
14	indien de onderneming 5.500 tot 6.499 werklieden tewerkstelt;

15 indien de onderneming 6.500 en meer werklieden tewerkstelt.

c) In de ondernemingen welke minstens 30 jonge werklieden van minder dan 19 jaar tewerkstellen, kan de syndicale afvaardiging één bijkomende afgevaardigde van minstens 19 en maximum 25 jaar omvatten, voor de problemen welke deze categorie werklieden aanbelangen.

d) In de ondernemingen waar de syndicale afvaardiging uit 15 gewone leden bestaat, is de afgevaardigde van de jonge werklieden in dit aantal begrepen.

Art. 8. - Wanneer, overeenkomstig artikel 7, aan de voorwaarden tot instelling van een syndicale afvaardiging wordt voldaan, kan de werkgever zich, op grond van ernstige redenen, verzetten tegen de aanwijzing of de kandidaatstelling van een afgevaardigde. In dit geval doet de werkgever aan de betrokken werknemersorganisatie de redenen van zijn verzet kennen, binnen een termijn van 8 werkdagen na ontvangst van de vraag.

Bij ontstentenis van overeenstemming tussen de partijen wordt het geschil onmiddellijk voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

In geval van niet bevinding legt de meest gereede partij het geschil voor aan de arbeidsrechtbank van de uitbatingsplaats van de onderneming.

Art. 9. - De ondertekenende werknemersorganisaties stellen zich op het vlak van de onderneming akkoord over de aanwijzing of de verkiezing van de syndicale afvaardiging.

In geval van aanwijzing stellen ze zich onderling akkoord over de verdeling van de mandaten.

In geval van verkiezing stellen zij zich onderling akkoord over de voorwaarden van kiesrecht, de modaliteiten van stemming en de regelen welke moeten gevolgd voor de toewijzing van de mandaten.

IV. STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 10. -

a) Bij hun aanwijzing of verkiezing moeten de syndicale afgevaardigden aan volgende voorwaarden voldoen :

1. in regel zijn met vigerende wetgeving inzake de tewerkstelling ;
2. ten minste 21 jaar zijn op de tijdstip van de verkiezing of de aanwijzing, behoudens voor de afgevaardigde van de jonge werklieden, die minstens 19 jaar moet zijn en niet ouder dan 25 jaar mag zijn ;
3. ten minste sedert 1 jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld;
4. aangesloten zijn bij de werknemersorganisatie welke de kandidatuur voordraagt ;

niet in opzeggingstermijn vertoeven.

b) De syndicale afgevaardigden genieten van de normale voordelen en de bevorderingen van de categorie werklieden waartoe zij behoren.

V. DUUR VAN HET MANDAAT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 11. - De leden van de syndicale afvaardiging worden aangewezen of verkozen voor de periode tussen twee sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten.

De mandaten worden stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode.

Het eerste mandaat loopt ten minste tot de volgende sociale verkiezingen.

De vervanging van een vrijgekomen gewoon mandaat, bij ontstentenis van een plaatsvervanger, gebeurt door de betrokken werknemersorganisatie volgens de procedure voorzien in artikel 8 en dit ter beëindiging van het mandaat.

Art. 12. - Het mandaat van syndicaal afgevaardigde eindigt :

1. bij het verstrijken ervan;
2. door ontslag als syndicaal afgevaardigde;
3. ingeval van ontheffing door de werknemersorganisatie welke hem heeft
4. aangewezen of doen verkiezen;
5. wegens vertrek uit dienst in de technische bedrijfseenheid; wegens het overgaan van de categorie "werklieden" naar de categorie "bedienden". Worden als bedienden beschouwd, diegenen waarvan de effectieve functies door de wet en/of de rechtspraak zijn erkend als van overwegend intellectuele aard;
6. van zodra het mandaat van de afgevaardigde van de jonge werklieden verstrijkt;
7. bij het bereiken van de normale pensioengerechtigde leeftijd;
8. wegens handelingen, onverenigbaar met het uitoefenen van het mandaat;

VI. BESCHERMING VAN DE GEWONE EN PLAATSVERVANGENDE AFGEVAARDIGDEN

Art. 13. -

1. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt vooraf door alle middelen de syndicale afvaardiging evenals de werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze kennisgeving wordt aan de betrokken werknemersorganisatie bevestigd bij middel van een aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.

2. De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

3. Het uitblijven van dit aangetekend schrijven binnen de vastgestelde termijn moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

4. Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid of aan de bemiddeling van de voorzitter van dit paritair comité voor te leggen.

De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

5. Indien het verzoeningsbureau tot geen unaniem aanvaardbare beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om tussenbeide te komen, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

6. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden worden de syndicale afvaardiging en de betrokken werknemersorganisatie daarvan vooraf op de hoogte gesteld, voor zover de wettelijke termijnen kunnen worden geëerbiedigd.

7. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen :

- wanneer hij een syndicale afgevaardigde ontslaat zonder de hierboven uiteengezette procedure na te leven;
- wanneer op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen tot ontslag, rekening houdend met de bepaling van punt 1, lid 1, van dit artikel, door het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank niet wordt erkend en voor zover de werkgever de syndicale afgevaardigde heeft ontslagen;
- wanneer de werkgever een afgevaardigde wegens dringende reden heeft ontslagen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever, erkend door de arbeidsrechtbank, welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding, inbegrepen de opzeggingsvergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is gelijk aan de brutobezoldiging van twee jaar.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en ten gevolge van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

VII. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 14. - De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de onderneming zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden welke op andere vlakken zijn gesloten;
3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve

- arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomst;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald bij artikelen 2 tot en met 5.

Art. 15. -

- a) Elke individuele of collectieve klacht wordt ingediend volgens de gewone hiërarchische weg bij het ondernemingshoofd of bij zijn vertegenwoordiger, door de betrokken werkmán of werklíeden, eventueel vergezeld door een lid van de syndicale afvaardiging.
- b) De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.
- c) De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger naar aanleiding van iedere betwisting betreffende :
1. de niet-naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 2. de toepassing van de sociale wetgeving, van de Arbeidsreglementen van de onderneming, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
 3. de toepassing op de werklíeden van de onderneming van de lonen en de regelen van de beroepsclassificatie binnen het kader van de van kracht zijnde wettelijke of conventionele bepalingen.

Art. 16. - Ten einde de in artikel 15 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging vooraf door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij moet inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

VIII. UITOEFENING VAN HET MANDAAT VAN SYNDICAAL AFGEVAARDIGDE

Art. 17. -

- a) De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten voor de collectieve of individuele uitvoering van hun syndicale opdrachten en activiteiten, voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) De syndicale afgevaardigden kunnen, naar gelang van de omstandigheden en met het akkoord van de werkgever, een voorbereidende vergadering houden voor de belangrijke problemen welke met de werkgever moeten worden behandeld. De hiertoe nodige tijd wordt per geval met de werkgever overeengekomen. Indien de werkgever hiermee niet kan instemmen, moet hij zijn beslissing motiveren.

- c) Ten einde de syndicale afvaardiging in de gelegenheid te stellen haar opdracht passend te vervullen, beschikt zij, naar gelang van de omstandigheden, over een lokaal.
- d) De syndicale afgevaardigden die voor de uitoefening van hun opdracht hun arbeidsplaats moeten verlaten zijn verplicht hun rechtstreekse chef hiervan te verwittigen.

Externe syndicale opdrachten :

- e) In de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat wordt een pool samengesteld, op basis van 1,5 dag per jaar, per gewone en per plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde, met het oog op externe syndicale opdrachten.

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

Het verzoek tot opname van deze dagen wordt ingediend door een vakorganisatie die deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en wordt gemotiveerd.

De werkgever dient een eventuele weigering te motiveren.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan bestaande gunstiger gebruiken op het vlak van de ondernemingen of de sub-sectoren.

IX. VERGOEDING VAN DE OPDRACHTEN VAN DE SA

Art. 18. -

a) Opdrachten van de syndicale afgevaardigde binnen de onderneming zelf:

1. Wanneer de syndicale afgevaardigde zijn opdracht vervult tijdens zijn normale dagtaak, wordt de hieraan bestede tijd vergoed als normale arbeidsprestaties, dit wil zeggen dat hij het loon ontvangt dat hij normaal zou hebben ontvangen indien hij had gewerkt;
2. Wanneer er vergaderingen met de directie plaatsvinden buiten de normale dagtaak, wordt de syndicale afgevaardigde hiervoor vergoed volgens zijn basisloon, met uitsluiting van iedere toeslag.

De normale verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigde (van verblijf- tot vergaderingsplaats) voor het bijwonen van vergaderingen bijeengeroepen door de werkgever buiten het normale uurrooster, worden door de werkgever terugbetaald op basis van de regeling inzake verplaatsingskosten welke gewoonlijk in de onderneming wordt toegepast.

b) Opdrachten van de syndicale afgevaardigde in het paritair comité of de verzoeningsorganen:

1. Wanneer het uurrooster van de syndicale afgevaardigde gewijzigd wordt omwille van zijn deelname aan officiële vergaderingen van het paritair comité of van zijn verzoeningsorganen, zal hij het loon (met inbegrip van de eventuele ploegenpremies) ontvangen dat hij normaal zou hebben ontvangen indien hij had gewerkt;
2. Voor de vergadertijd die buiten de normale dagelijkse arbeidsduur van de syndicale

afgevaardigde valt, zal deze laatste vergoed worden volgens zijn basisuurloon, met uitsluiting van iedere toeslag.

X. INFORMATIE EN CONSULTATIE VAN HET WERKLIEDENPERSONEEL

Art. 19. -

- a) De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor de werklieden zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn. Zonder te raken aan de voormelde principes worden de uitvoeringsmodaliteiten op het vlak van de ondernemingen bepaald.
- b) Voorlichtingsvergaderingen welke door de syndicale afvaardiging worden belegd voor alle, of een deel van de personeelsleden mogen worden gehouden tijdens de rusttijden. In uitzonderlijke gevallen, wanneer een welomschreven en dringende mededeling aan het personeel moet worden gedaan, kan de vergadering nochtans met voorafgaande instemming van de werkgever gedurende een voor ieder geval vooraf te bepalen tijd worden voortgezet tijdens de werkuren.
- c) Ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de onderneming of op het regionaal vlak voor zover de onderneming is gebonden door een regionale collectieve arbeidsovereenkomst voor de scheikundige nijverheid, kunnen, mits voorafgaande instemming van de werkgever, door de syndicale afvaardiging, eventueel in aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers, voorlichtingsvergaderingen voor de werklieden worden belegd.
Bij weigering moet de werkgever zijn beslissing motiveren.

XI. ROL VAN DE SA BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD

Art. 20. - Bij ontstentenis van ondernemingsraad, kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend, in de artikelen 4 tot en met 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (Belgisch Staatsblad van 25 november 1972), betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

XII. PROCEDURE IN GEVAL VAN GESCHIL TUSSEN DE WERKGEVER EN DE SA

Art. 21. - Indien in het vlak van de onderneming een meningsverschil ontstaat of dreigt te ontstaan tussen de werkgever en de werklieden, moeten hetzij de werkgever, hetzij de werklieden een beroep doen op de vertegenwoordigers van hun respectieve organisaties om op dit niveau de zaak verder te onderzoeken.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt, doet de meest gereede partij een beroep op de verzoeningsinstantie van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Art. 21bis. - In geval van een in notulen bevestigde mislukking van de verzoeningsprocedure, voorzien in artikel 21, tweede lid, moet, aan de werkgever in geval van staking, aan de werklieden en aan de syndicale afvaardiging in geval van "lock-out", een aanzegging van staking of "lock-out" worden betekend. De aanzeggingstermijn bedraagt zeven kalenderdagen en gaat in op de dag van de betekening bij een ter post aangetekende brief, waarbij de poststempel als bewijs geldt of op de dag waarop de aanzegging van hand tot hand tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd.

De aanzeggingstermijn, voorzien in het eerste lid, kan worden verlengd, mits de betrokken partijen akkoord gaan. Op straf van nietigheid moet dit akkoord de duur van de verlenging vermelden.

Art. 21ter. - De betrokken partijen verbinden zich ertoe niet over te gaan tot een staking- of "lock-out"-actie voor het verstrijken van de in artikel 21bis vastgestelde aanzeggingstermijn. De ondertekenende organisaties stellen alles in het werk om de verzoeningsprocedure, zoals bepaald in de artikelen 21, 21bis, en 21ter, na te leven.

XIII. GELDIGHEID

Art. 22. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten op 3 maart 1999 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (koninklijk besluit van 26 april 2000, Belgisch Staatsblad van 21 februari 2000). Zij treedt in werking op 12 februari 2008.

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

De partij welke het initiatief neemt tot de opzegging, verbindt zich ertoe de redenen van haar beslissing bekend te maken en onmiddellijk voorstellen tot wijziging van het statuut in te dienen. De ondertekenaars verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen een maand na de ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid te bespreken.

2. BIJLAGE

CAO van 12 februari 2008 houdende paritaire aanbevelingen in verband met de toepassing van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden vastgesteld bij de CAO houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 12 februari 2008 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid (geregistreerd onder het n° 87320/CO/116)

Art. 1. - Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. Onder "werklieden" wordt verstaan de werklieden en de werksters.

Art. 2. - Aan de CAO van 12 februari 2008, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen worden paritaire aanbevelingen gehecht welke voorkomen in het bijvoegsel aan deze CAO.

Art. 3. - Deze CAO treedt in werking op 12 februari 2008. Haar geldigheid is dezelfde als deze welke wordt bepaald bij artikel 22 van de in artikel 2 hierboven vermelde CAO van 12 februari 2008.

1. Voorafgaandelijke opmerking betreffende de verdeling van de mandaten in het bedrijf, als vertegenwoordiger van de werknemers, respectievelijk in de ondernemingsraad, in het Comité voor preventie en bescherming op het werk, en als vakbondsafgevaardigde.

Deze werkgevers zijn de mening toegedaan dat noch de onderneming, noch de goede werking van bedoelde organen baat vinden bij een aantal beschermde arbeiders dat het aantal noodzakelijk voor de naleving van de wetgevingen en CAO's op dit gebied, overschrijdt.

Bijgevolg zullen de ondertekenende vakorganisaties er in de mate van de mogelijke voor zorgen, als syndicale afgevaardigden, personen aan te duiden die reeds beschermd zijn uit hoofde van een mandaat in voornoemde organen, of op de lijsten van de kandidaten bij de sociale verkiezingen bij voorkeur vakbondsafgevaardigden voor te dragen.

Deze concentratie die een coördinatie tussen de leden van de drie organen inhoudt en bevordert, belet geenszins een streven naar evenwicht onder de verschillende mandatarissen.

2. Artikel 5, 1^{ste} lid van het statuut.

Bij ontstentenis van het akkoord tussen de vakbondsorganisaties waarvan sprake in dit artikel, zullen de vakorganisaties hun toevlucht nemen tot de procedure, die door hen onderling op punt werd gesteld en die als bijlage wordt gevoegd aan de notulen van de vergadering van het paritair comité van 9 december 1981.

Zolang de vakorganisaties niet gemeenschappelijk hun akkoord betreffende de verdeling van de mandaten en de procedure, schriftelijk aan de bedrijfsleider zullen hebben betekend, zal er geen vakbondsafvaardiging zijn.

3. Artikel 5, tweede lid en artikel 8 eerste en tweede lid van het statuut.

Voorafgaandelijk aan de voordracht of de aanwijzing van een nieuwe afgevaardigde, zullen de vakorganisaties er zich van vergewissen dat betrokkene de voorwaarden van gezag en bevoegdheid bezit.

In deze geest, en onverminderd artikel 8, zal, daar waar mogelijk, de werkgever geraadpleegd worden.

In geval het verzoeningsbureau een geschil voorgelegd krijgt zoals voorzien in artikel 8, tweede lid van het statuut, zal het in alle onafhankelijkheid zijn houding bepalen na de partijen gehoord te hebben. Het zal zich laten leiden door de naleving van de principes vervat in de artikelen 2, 3, 4 en 5 van het statuut.

4. Artikel 7, derde lid en artikel 11, vierde lid van het statuut.

A. Wanneer een plaatsvervangend afgevaardigde definitief een gewoon afgevaardigde opvolgt, mag hij door een nieuwe plaatsvervangende afgevaardigde worden vervangen, die aangeduid of verkozen wordt volgens de procedure voorzien in het statuut.

Deze voorziening is uitdrukkelijk onderworpen aan de naleving van de hierna vermelde voorwaarden.

B. De rol van een plaatsvervangend afgevaardigde, ingeval van afwezigheid buiten de onderneming van een gewoon afgevaardigde, wordt beperkt tot:

- de contacten met de directie (in de ruime zin van de hiërarchie),
- enkel die stappen waartoe hij uitdrukkelijk wordt verzocht door de werklieden of door zijn organisatie, voor een geval dat niet kan wachten op de terugkeer van de gewone afgevaardigde die afwezig is en niet kan behandeld worden door een ander gewoon afgevaardigde die aanwezig is.

C. Ingeval van opschorting van het contract van een gewoon afgevaardigde, zal een plaatsvervangende afgevaardigde niettemin in zijn plaats optreden.

5. Artikel 7. b) vierde lid van het statuut.

Het maximum aantal gewone leden blijft ongewijzigd tijdens de vier jaren tussen twee sociale verkiezingen, welke ook de wijzigingen zijn in het personeelsbestand.

Dit aantal kan echter herzien worden wanneer het om een nieuwe technische uitbatingseenheid gaat waar nog geen sociale verkiezingen hebben plaatsgevonden wanneer het aantal tewerkgestelde werklieden verdubbeld is in verhouding tot het bestaande aantal werklieden op het ogenblik dat de vakbondsafvaardiging werd opgericht.

6. Artikel 11, eerste en tweede lid van het statuut.

Overeenkomstig het intersyndicaalakkoord waarvan sprake in punt 2 hierboven, wordt aan de vakorganisaties een periode van zes maanden toegekend, te rekenen vanaf de datum van de sociale verkiezingen, om de vakbondsafvaardiging aan te duiden of te laten verkiezen.

In geval van meningsverschil tussen vakorganisaties nopens de hernieuwing van de mandaten en/of over de procedure, zal er geen afvaardiging meer zijn vanaf het einde van de periode van zes maanden, hierboven voorzien, en dit totdat het tot stand komen van een akkoord door betrokken vakorganisaties aan de werkgever betekend zal zijn.

Onder het tweede lid dat luidt : “ de mandaten worden stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode”, moet men verstaan: voor zover de voorwaarden voorzien in de vorige artikelen vervuld blijven.

7. Artikel 13 van het statuut.

Zelfs indien de syndicale afgevaardigde krachtens de sociale verkiezingen een andere bescherming geniet, wordt artikel 13 in al zijn punten toegepast met inbegrip van het beroep

op het verzoeningsbureau zoals voorzien door dit artikel en door de artikelen 21 en volgende.

De voorafgaande informatie voorzien in artikel 13, punten 1 en 6, wordt gedaan aan de gewestelijke secretaris van de betrokken organisatie.

8. Artikel 17, a en d van het statuut.

A. De vakorganisaties zullen er over waken dat de uitvoering van de vakbondsopdrachten en -activiteiten zonder overdrijving gebeurt en steunend op het statuut.

Te dien einde is het aangewezen dat de vakbondsafgevaardigde:

- a) zijn rechtstreekse chef verwittigt voor elke opdracht en vakbondsactiviteit en zijn werk eerst verlaat wanneer de rechtstreekse chef oordeelt dat de organisatie en de veiligheid van het werk dit toelaten.
- b) zijn rechtstreekse chef verwittigt over de plaats en de oorzaak van zijn verplaatsing en over de waarschijnlijke duur van zijn afwezigheid op zijn werk;
- c) zijn rechtstreekse chef verwittigt indien hij niet op het voorziene tijdstip zijn arbeidsplaats kan vervoegen.

B. De werkgevers zullen erover waken dat de normale uitvoering van de vakbondsopdrachten en -werkzaamheden, die door het statuut worden voorzien in geen geval worden belemmerd en dat de rechtstreekse chef schikkingen treffen om de afgevaardigde zo spoedig mogelijk vrij te laten.

C. In het geval er vanwege de ene of de andere partij misbruiken zouden worden vastgesteld zullen de partijen contact met elkaar opnemen en samen naar de juiste oplossingen zoeken.

3. SA IN DE BEDRIJVEN VAN 25 TOT EN MET 29 ARBEIDERS

CAO gesloten op 20 februari 2013 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor arbeiders in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen.(CAO n°13953/C0/116 – M.B. 28/11/2013 – A.R. 15/07/2013)

TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1. - Deze CAO geeft uitvoering aan artikel 15 van het Nationaal Akkoord 2011-2012 van 4 mei 2011. Ze regelt het statuut van de syndicale afvaardigingen van de werklieden in de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen.

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

Met "werklieden" worden eveneens de werksters bedoeld.

Art. 2. - Behoudens de principes opgenomen in de artikelen 3 en 4 van onderhavige CAO, wordt het statuut van de syndicale afvaardigingen voor arbeiders in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen eveneens geregeld door CAO houdende coördinatie van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 12 februari 2008 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en de CAO

van 12 februari 2008 houdende paritaire aanbevelingen in verband met de toepassing van het statuut van de syndicale afvaardigingen voor werklieden gesloten op 12 februari 2008 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

AANDUIDING

Art. 3. - In afwijking van hetgeen bepaald wordt in artikel 7, b van de voornoemde CAO van 12 februari 2008 gelden voor de mogelijke oprichting van een syndicale delegatie in de ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 werklieden tewerkstellen, volgende principes:

- De syndicale afvaardiging in deze ondernemingen bestaat uit maximaal 2 gewone leden. Er worden geen plaatsvervangende leden aangeduid.
- Er kan in deze ondernemingen enkel een syndicale afvaardiging worden opgericht indien 50% + 1 van de werklieden zulks schriftelijk vraagt via een schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité 116. Een paritaire werkgroep zal deze procedure evalueren en indien nodig aanpassen tegen uiterlijk september 2014.
- Indien in een dergelijke onderneming reeds werklieden van een betrokken syndicale organisatie beschermd zijn uit hoofde van een mandaat in een overlegorgaan of als kandidaat op de lijsten van de sociale verkiezingen zullen de gewone leden van de syndicale afvaardiging voor deze organisatie uit de lijst van de beschermde werklieden worden aangeduid en omgekeerd.

NODIGE TIJD

Art. 4. - De syndicale afgevaardigden zullen erover waken dat de uitoefening van de syndicale opdrachten zonder overdrijving gebeurt.

Indien er misbruiken in hoofde van één van de partijen zouden worden vastgesteld, zullen de partijen met elkaar contact opnemen en samen naar oplossingen zoeken.

Indien het probleem aanhoudt, kunnen de partijen beroep doen op de vertegenwoordigers van de vakbonden en van Essenscia teneinde een oplossing te vinden.

Het is de syndicale afgevaardigde niet toegelaten om zijn werk vrij te verlaten ; hij verwittigt altijd vooraf zijn rechtstreekse chef.

De chef oordeelt of de organisatie en de veiligheid van het werk zijn afwezigheid toelaten.

Pas daarna kan de syndicale afgevaardigde desgevallend effectief zijn werkplaats verlaten.

De syndicaal afgevaardigde licht hem in over de plaats, de oorzaak van zijn verplaatsing en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid.

Hij verwittigt zijn rechtstreekse chef indien hij niet naar zijn werkpost kan terugkeren binnen de voorziene tijd.

De werkgever zal erover waken dat de normale uitvoering van de vakbondsopdrachten en werkzaamheden, die door het statuut worden voorzien in geen geval worden belemmerd en dat de rechtstreekse chef de syndicale afgevaardigde de nodige tijd toestaat. De rechtstreekse chef zal de nodige schikkingen treffen om de syndicale afgevaardigde zo spoedig mogelijk vrij te maken, rekening houdend met de arbeidsorganisatie.

GELDIGHEID

Art. 5. - Deze CAO wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op de dag van ondertekening.

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

De partij welke het initiatief neemt tot de opzegging, verbindt zich ertoe er de redenen van haar beslissing bekend te maken en onmiddellijk voorstellen tot wijziging van het statuut in te dienen. De ondertekenaars verbinden zich ertoe deze voorstellen binnen een maand na de ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid te bespreken.

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

HOOFDSTUK X : SYNDICALE VORMING

CAO betreffende de syndicale vorming gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

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

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

Art. 2. - Deze CAO is gesloten in uitvoering van punt 7 van het Nationaal interprofessioneel Akkoord van 15 juni 1971. Zij bepaalt de criteria, de toepassingsmodaliteiten en de financieringswijze welke toelaten een doelmatige vorming te verstrekken aan de effectieve of plaatsvervangende vertegenwoordigers van de arbeiders in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of de syndicale afvaardiging van de ondernemingen bedoeld in artikel 1.

Deze bepalingen zijn eveneens van toepassing op de ondernemingen waar geen van voormelde organen bestaan en gelden voor de werklieden of werksters die door de in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid vertegenwoordigde werknemersorganisaties als afgevaardigden van de werknemers worden beschouwd, dit tot maximum twee per jaar en per onderneming.

Art. 3. - Ten einde de dialoog tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers op het vlak van de onderneming te stimuleren, spannen de ondertekenende beroepsorganisaties zich in om de syndicale vorming van de afgevaardigden der werknemers te bevorderen, overeenkomstig artikel 2.

Art. 4. - De financiële bijdrage van de werkgevers inzake de syndicale vorming wordt vastgesteld op 0,07 % van de onbegrensde brutolonen en wordt afgehouden op de bijdrage bepaald bij artikel 4 van de statuten van het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid" voorzien in de CAO van 12 april 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten.

Wanneer er voor een bepaald boekjaar geen bijdrage geïnd wordt, wordt de financiële bijdrage op de reserves van het fonds geheven. Het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid bepaalt de verdeling tussen ondertekenende organisaties van het product van bedoelde bijdrage, alsmede zijn begrenzing tot een bepaald bedrag.

Een gedeelte van het product van de bijdrage waarover sprake in artikel 4 van bovengenoemde CAO wordt toegewezen aan de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (Essenscia) met het oog op het vervolmaken van de sociale vorming van de vertegenwoordigers van de werkgever in de sociale dialoog.

De verdeling en de begrenzing voorzien in alinea 2 van dit artikel worden, onder de opschortende voorwaarde dat deze verdeling en begrenzing geen verhoging van de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid veroorzaakt, vastgelegd als volgt:

- begrenzing: € 1.300.000 per kalenderjaar vanaf 2017
- verdeling vanaf 2017: € 1.100.000 jaarlijks aan de vakbondsorganisaties;
€ 200.000 jaarlijks aan VZW essenscia.

Art. 5. -

- a. De werknemers die betrokken zijn bij de syndicale vorming beoogd in deze CAO mogen op hun werk afwezig zijn om de door de in artikel 2 bedoelde werknemersorganisaties georganiseerde vormingscycli te volgen.
- b. Elk jaar delen bedoelde werknemersorganisaties aan de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (essenscia) het benaderend totaal aantal mede van de werknemers van de sector voor wie de vormingscycli worden georganiseerd.
- c. Bedoelde werknemersorganisaties verwittigen de werkgevers minstens vier weken tevoren schriftelijk van de afwezigheid van hun leden.
- d. De werknemers die worden uitgenodigd om aan deze vormingsdagen deel te nemen, staven, door middel van een bewijsstuk, dat zij er werkelijk deel aan hebben genomen.
- e. Gelet op de problemen inzake arbeidsorganisatie en om zoveel mogelijk elk productieverlies te vermijden, moeten bedoelde werknemersorganisaties trachten te vermijden dat een al te groot aantal van hun leden tegelijkertijd wordt aangewezen om samen vormingscycli te volgen. Anderzijds, vergemakkelijken zij de vervanging van de afwezige werknemers. Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van de andere werknemers op dezelfde post, kunnen de deelname aan de cycli onmogelijk maken, op straffe van de goede werking van de onderneming te desorganiseren. In dit geval verwittigt de werkgever de betrokken werknemersorganisatie. De geschillen die hieruit kunnen voortvloeien tussen de werkgever en de vakbondsafgevaardigden of de werknemersorganisaties bedoeld in artikel 2, maken het voorwerp uit van een bemiddeling tussen de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (essenscia) en de betrokken werknemersorganisatie.
- f. Telkenjare, na het afsluiten van de leergangen en uiterlijk tegen 31 december, sturen de werknemersorganisaties aan de Belgische federatie van de chemische industrie en de life sciences VZW (essenscia) een syntheseverslag, waarin de inhoud van de gegeven programma's wordt samengevat, en een staat met vermelding van het aantal werknemers per cursusjaar, verdeeld per bedrijf (technische uitbatingseenheid).

Art. 6. -

- a. Elk jaar maken de werknemersorganisaties bedoeld in artikel 2 aan de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences VZW (essenscia) de inhoud bekend van de vormingsprogramma's, welke ook het niveau is waarop ze worden georganiseerd.
- b. De vorming beoogt de economische en sociale problemen, teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in de gelegenheid te stellen in het belang van alle partijen hun taak te vervullen in de schoot van de onderneming.

Art. 7. - De werknemers ontvangen geen loon van de werkgever tijdens de periode gedurende welke zij aan vormingscycli deelnemen. De werkgever is er echter toe gehouden deze afwezigheidsdagen te erkennen als gerechtvaardigde afwezigheidsdagen, en ze als dusdanig te beschouwen voor de toepassing van de sociale wetgeving en van de in de scheikundige nijverheid en op het vlak van de onderneming van kracht zijnde collectieve

arbeidsovereenkomsten.

Art. 8. - Deze CAO is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid op 16 september 2015 betreffende de syndicale vorming (neergelegd op 25.09.2015, geregistreerd op 21.10.2015 onder het registratienummer 129843/CO/116 en treedt in werking op 1 januari 2017.

Zij kan in gemeenschappelijk akkoord worden herzien tussen de partijen en door één van die partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De organisatie die daartoe het initiatief neemt, vermeldt de redenen van zijn opzegging en dient gelijktijdig amendementsvoorstellen in.

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe deze voorstellen in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid te bespreken binnen een termijn van één maand na hun ontvangst.

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

HOOFDSTUK XI : WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE

CAO van 12 december 1979 (K.B. 8.5.1980 - B.S. 27.8.1980) betreffende de waarborg van de sociale vrede, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1985 (K.B. 17.9.1986 - B.S. 8.10.1986) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 03 maart 1999 (K.B. 27.4.2000 - B.S. 26.9.2000)

TOEPASSINGSGEBIED EN VOORWERP

Art. 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren. Zij is niet van toepassing in geval van interprofessionele actie, waartoe is besloten door de bevoegde instanties van de ondertekenende organisaties.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de speciale vrede tussen werkgevers en werklieden te waarborgen.

Onder «werklieden» verstaat men: de werklieden en de werksters.

Art. 2. - De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe al hun invloed aan te wenden opdat zich op alle niveaus een geest van methode, van verzoening en van orde zou ontwikkelen in de sociale betrekkingen.

Art. 3. - De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe, op alle niveaus, de naleving te verzekeren van alle akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van onderhavige, welke zijn gesloten hetzij voor het geheel van de scheikundige nijverheid, hetzij voor de bedrijven van een gewest of van een subsector, hetzij voor één of meerdere ondernemingen. Zij wenden hiertoe alle middelen aan waarover zij beschikken.

VERZOENINGSPROCEDURE

Art. 4. -

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

§2. Wordt geen overeenstemming bereikt, doet de meest gereede partij een beroep op de verzoeningsinstantie van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, bij een schriftelijke aanvraag tot de voorzitter van het paritair comité en met een afschrift aan de partijen.

Art. 5. -

§1. Bij een in de notulen bevestigde mislukking van de verzoeningsprocedure welke is voorzien in artikel 4, § 2 van de CAO. of bij ontstentenis van een vergadering van de verzoeningsinstantie binnen een redelijke termijn zoals voorzien in het huishoudelijk reglement van het paritair comité, moet aan de werkgever in geval van staking, aan de werklieden en aan de syndicale afvaardiging in geval van “lock-out”, een aanzegging van staking of “lock-out” worden betekend. (C.A.O. van 13.11.1985).

Deze aanzeggingstermijn bedraagt zeven kalenderdagen en gaat in op de dag van de betekening bij een ter post aangetekende brief, waarbij de poststempel geldt als bewijs, of op

de dag waarop de aanzegging van hand tot hand tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd.

§2. De aanzeggingstermijn welke is voorzien in § 1. kan worden verlengd mits de betrokken partijen akkoord gaan. Op straf van nietigheid moet dit akkoord de duur van de verlenging vermelden.

Art. 6. - De betrokken partijen verbinden zich ertoe niet over te gaan tot een stakings- of lock-outactie alvorens de aanzeggingstermijn, welke is vastgesteld bij artikel 5, is verstreken. De ondertekenende organisaties stellen alles in het werk om de verzoeningsprocedure, zoals deze in dit hoofdstuk en in het huishoudelijk reglement van het paritair comité is bepaald, na te leven.

VOORWAARDEN TOT TEGEMOETKOMING VANWEGE HET SOCIAAL FONDS VAN DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID

Art. 7 §1 - Een sociaal voordeel wordt toegekend aan de arbeiders die de voorwaarden vervullen welke zijn vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 maart 1999, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, tot toekenning van een sociaal voordeel, in elke onderneming welke ressorteert onder het voormelde paritair comité waar de sociale vrede wordt geëerbiedigd, alsmede in de veronderstelling dat het beheerscomité van het Sociaal Fonds in deze zin een beslissing treft, voor de gevallen welke onderworpen zijn aan de procedure welke wordt beoogd in navolgende artikels 8 en 9.

§2. Genoemd voordeel wordt vereffend langs het Sociaal Fonds van de Scheikundige Nijverheid om, waarvan de statuten werden vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 2 juni 1972 (Belgisch Staatsblad van 21 juni 1972).

§3. Het bedrag en de toekenningsmodaliteiten van dit voordeel worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid.

Art. 8 §1. - Ingeval zich in een onderneming een werkonderbreking voordoet, in tegenspraak met de verplichtingen van artikel 3, of zonder dat de bepalingen omschreven in de artikelen 4 tot en met 6 worden nageleefd, kan de directie van de onderneming, uiterlijk 30 dagen na deze werkonderbreking schriftelijk het beheerscomité van het sociaal fonds verzoeken om het voordeel, voorzien in artikel 7 in te trekken, hetzij voor alle werklieden, hetzij uitsluitend voor diegenen die hebben deelgenomen aan de werkonderbreking onder dergelijke voorwaarden. Dezelfde dag zendt de directie van de onderneming een afschrift van deze brief aan de syndicale afvaardiging.

§2. Bij ontvangst van de aanvraag en zonder dat het Beheerscomité van het Sociaal Fonds hiertoe hoeft te vergaderen, schort het Sociaal Fonds de eerstvolgende betaling van het sociaal voordeel op voor de arbeiders van deze onderneming alsmede de eerstvolgende uitreiking aan deze werkgever van de attesten waarover sprake is in artikel 6 van CAO van 3 maart 1999 over de toekenning van een sociaal voordeel. Deze opschortingen blijven tot het einde van hierna beschreven procedure.

De procedure neemt een aanvang door het verzoek van de werkgever en eindigt hetzij door

de beslissing van het Beheerscomité of, bij gebreke hiervan, van het college van bemiddelaars.

§3. De vertegenwoordigers van de ondertekenende vakorganisaties kunnen hun opmerkingen laten worden bij het Beheerscomité van het Sociaal Fonds, binnen de 30 dagen na de aanvraag van de werkgever. Zij zenden dezelfde dag een afschrift ervan aan de directie.

§4. Het beheerscomité, waarbij het verzoek van de directie is aanhangig gemaakt, komt bijeen binnen 60 dagen na de indiening van het verzoek. Na onderzoek van het dossier beslist het over de ontvankelijkheid van het verzoek en van zijn gegrondheid.

Bij uitzondering op artikel 15 van de CAO van 12 april 1972 over de oprichting van het Sociaal Fonds van de Scheikundige Nijverheid, worden deze beslissingen met eenparigheid van de uitgebrachte stemmen genomen.

De leden van het beheerscomité die aan deze of gene zijde direct bij het conflict zijn betrokken, mogen niet aan de beraadslaging of aan de stemming deelnemen, welke leidt tot een beslissing.

§5. Bij gebreke aan een eenparige beslissing van het beheerscomité binnen de 15 dagen van zijn eerste vergadering, wordt het dossier van rechtswege door het beheerscomité aan het college van bemiddelaars van het Sociaal Fonds van de Scheikundige Nijverheid overhandigd. De taak, de samenstelling en de werking van het college van bemiddelaars worden door artikel 9 van deze overeenkomst bepaald. Dit beslist binnen 3 maand van het aanhangig maken van de zaak. Zijn beslissing is onherroepelijk. Zij wordt ter uitvoering aan de voorzitter van het Sociaal Fonds overgemaakt alsmede aan alle betrokken partijen, zoals in Artikel 9 § 7 voorzien.

§6. Bij gebreke aan een eenparige beslissing van het beheerscomité en bij gebreke aan het aanhangig maken voor het college van bemiddelaars binnen de 45 dagen van de eerste vergadering van het beheerscomité, wordt de eerstvolgende uitkering van het sociaal voordeel die opgeschort was, toegekend.

Art. 9 §1. - Het college van bemiddelaars van het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid wordt door deze CAO opgericht.

§2. Het heeft tot taak elk geschil dat tussen de ondertekenende partijen van deze overeenkomst zou kunnen oprijzen, te beslechten, uitsluitend in de gevallen voorzien in artikel 8.

§3. Het paritair comité stelt om de drie jaar een lijst samen van zes bemiddelaars gekozen onder personaliteiten die een bewezen ervaring en kennis in de sociale en industriële aangelegenheden en van het arbeidsrecht hebben en die waarborgen van onpartijdigheid bieden.

§4. Het college wordt samengesteld uit drie bemiddelaars telkens voor een bepaalde zaak aangeduid.

§5. De belanghebbende ondertekenende organisatie betekent aan de andere ondertekenende partijen van deze overeenkomst haar wil om het geschil op te lossen bij middel van een beslissing van het college van bemiddelaars. De betekening verwijst naar het voorwerp van het geschil. Daarenboven houdt ze de aanduiding in van een bemiddelaar

gekozen uit de lijst van bemiddelaars opgesteld zoals beschreven in artikel 3. In dezelfde betekening wordt de tegenpartij uitgenodigd een tweede bemiddelaar op dezelfde wijze aan te duiden. De aangeduide bemiddelaars die hun opdracht aanvaard hebben stellen op dezelfde wijze een derde bemiddelaar aan die het college zal voorzitten.

§6. De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds legt de honoraria vast van de bemiddelaars ten laste van genaamd Fonds. De termijnen en de praktische modaliteiten van de zending van het college van bemiddelaars worden door de ondertekenende partijen vastgelegd. Een secretariaat wordt door de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds ter beschikking gesteld.

§7. Het college heeft tot taak zich uit te spreken over de ontvankelijkheid van het verzoek en over de materialiteit der motieven door de werkgever aangehaald om zijn verzoek tot intrekking van het sociaal voordeel zoals voorzien in artikel 8 te staven. Indien het college het verzoek aanvaardt en gegrond verklaart, wordt de betaling van het sociaal voordeel ingetrokken.

De beslissing van het college wordt door de voorzitter van het college ter uitvoering aan het Beheerscomité van het Sociaal Fonds en aan de ondertekende partijen betekend.

De ontvangst van deze betekening door de voorzitter van het beheerscomité staat gelijk met een instemming van rechtswege met deze beslissing door het beheerscomité en de ondertekenende partijen, zonder stemming noch beraadslaging.

Het Beheerscomité van het Sociaal Fonds betekent de beslissing van de bemiddelaars aan de betrokken werkers en werksters, aan de syndicale afvaardiging van de onderneming en aan de werkgever.

§8. De procedure volgt de regels, vastgelegd door het Beheerscomité. Het college van bemiddelaars mag overgaan tot alle onderzoeken die nodig zijn om het dossier samen te stellen.

§9. Het college beslist met enkele meerderheid. De beslissing wordt geschreven, gemotiveerd en ondertekend. Het college beslist door het verzoek te aanvaarden of te verwerpen. De beslissing is onherroepelijk.

§10. Het college is gehouden zijn beslissing te nemen en te betekenen in de drie maanden die volgen op de aanduiding van de eerste bemiddelaar. Bij gebreke worden de bemiddelaars ambtshalve van hun opdracht ontheven en de ondertekenende partijen mogen opnieuw bemiddelaars aanstellen.

§11. De zittingen van het college zijn niet openbaar, zijn beraadslagingen zijn geheim.

Art. 10. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12 december 1979 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. De wijzigingen die er door de C.A.O. van 14 november 1985 zijn aangebracht treden in werking op 1 december 1985.

Zij kan door een eenstemmig akkoord van de ondertekenende organisaties worden herzien en door één van hen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de scheikundige nijverheid en aan elk van de ondertekenende organisaties.

De opzegging vangt aan op de datum van de verzending van het aangetekend schrijven.

De verzoeken tot sanctie die voor deze datum ingediend zijn worden volgens de oude procedure behandeld.

Wanneer in een onderneming, bij het einde van een sociaal conflict de partijen overeenkomen “dat er wegens de staking geen sancties zullen getroffen worden” betekent deze clause niet dat de werkgever eraan verzaakt beroep te doen op de procedure voorzien in voornoemd artikelen 8 en 9 tenzij de clause zulks uitdrukkelijk bepaalt.

HOOFDSTUK XII : SOCIAAL FONDS

1. SYNDICALE PREMIE

CAO gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot toekenning van een sociaal voordeel (tot vervanging van de CAO van 31 mei 2011 tot toekenning van een sociaal voordeel.

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

Art. 2. - Ter uitvoering van de bepalingen van artikel 7 van de statuten voorzien in de CAO van 12 april 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 2 juni 1972, wordt aan de in artikel 2 van de voormelde statuten bedoelde arbeiders een sociaal voordeel toegekend ten laste van voornoemd Fonds.

TOEKENNINGSMODALITEITEN EN BEDRAG

Art. 3. - Het totaal jaarlijks bedrag van het sociaal voordeel wordt toegekend aan de rechthebbenden die, op 31 december van het sociaal dienstjaar dat loopt op 1 januari tot 31 december, terzelfder tijd en dit gedurende ten minste twaalf maanden:

- a) lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke in nationaal vlak zijn verbonden;
- b) krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden zijn verbonden bij een artikel 1 bedoelde onderneming;
- c) en voor dewelke de betaling niet opgeschort of afgeschaft werd overeenkomstig de procedure voorzien door CAO van 29 november 2012 betreffende de waarborg van de sociale vrede.

Art. 4. - Aan de rechthebbenden die, tijdens het sociaal dienstjaar, gedurende minder dan twaalf maanden voldoen aan de in artikel 3, a. en b., vermelde voorwaarden wordt het sociaal voordeel verleend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens dewelke zij voldoen aan de bedoelde voorwaarden.

De tijdens het sociaal dienstjaar gepensioneerde rechthebbenden, alsmede de echtgenoot of echtgenote van een tijdens het sociaal dienstjaar overleden rechthebbende, genieten het sociaal voordeel onder dezelfde voorwaarden.

Art. 5. - Het bedrag van het in artikel 2 hierboven vermeld sociaal voordeel wordt, vanaf het betalingsjaar 2012 (sociaal dienstjaar 2011) gebracht op 135 €; van dit bedrag van 135 € wordt, in afwijking van artikel 4 hierboven, jaarlijks forfaitair een bedrag van 25 € toegekend aan de in artikel 3 hierboven vermelde rechthebbenden.

Totaal jaarlijks bedrag: 135 €, inclusief het hoger vermeld forfaitair bedrag van 25 EUR; per twaalfde 9,17 € per maand met een maximum van 110 € per jaar, vermeerderd met het hoger vermeld forfaitair bedrag van 25 €.

Het hogergenoemd totaal jaarlijks bedrag van 135 € zal verhoogd worden, van zodra wettelijk mogelijk, tot het eerstkomende nieuwe fiscaal plafond na de ondertekening van deze CAO.

De betalingsmodaliteiten worden bepaald door het beheerscomité van het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid.

De partijen bevestigen dat de door dit artikel behandelde materie exclusief tot de bevoegdheid van het sectoraal niveau, dit is het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid behoort en dat bijgevolg geen aanvragen dienaangaande op het vlak van de ondernemingen zullen gesteld worden.

Art. 6. - Onder voorbehoud van de toepassing van de procedure voorzien in de artikelen 8 en 9 van de CAO van 29 november 2012 betreffende de waarborg van de sociale vrede verzendt het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid, elk jaar, uiterlijk op 31 maart volgend op het sociaal dienstjaar, de in artikel 1 bedoelde arbeiders (evenals de industriële leerlingen) de nodige attesten van tewerkstelling, voor zover ze tijdens het sociaal dienstjaar verbonden waren met een arbeidsovereenkomst (of een industriële leerovereenkomst) met de in artikel 1 bedoelde werkgevers.

BIJZONDERE BEPALING

Art. 7. - Deze CAO vervangt de CAO van 29 november 2012 tot toekenning van een sociaal voordeel, (geregistreerd onder het nummer 112434/C0/116 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 8 mei 2013; BS 18.07.2013).

Art. 8. - Deze CAO heeft slechts uitwerking voor zover de uitkering van het sociaal voordeel niet wordt opgeschort of ingetrokken bij toepassing van de bepalingen van artikel 8 van de CAO van 29 november 2012, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de waarborg van de sociale vrede.

Art. 9. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 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 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. BIJDRAGE 2018

CAO van 18 oktober 2016 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage aan het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid".

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

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

Art. 2. - Ter uitvoering van artikel 4 van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 2 juni 1972, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 21 juni 1972, gewijzigd door de CAO's van 12 december 1979, van 13 november 1985, van 6 september 1989, van 10 juli 1991, van 30 juni 1993, van 7 december 1994, van 15 mei 1995, van 21 mei 1997, van 20 april 1999, van 13 juni 2001, 6 november 2002, van 24 oktober 2007, van 30 september 2009, 29 juni 2011, 31 oktober 2013, 16 september 2015 en 16 november 2016, wordt het bedrag van de bijdrage voor het dienstjaar 2016 vastgesteld op 0,40 % van de onbegrensde brutolonen, behoudens in geval van toepassing van artikel 4bis van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972 (1240/CO/116) .

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

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

HOOFDSTUK XIII : FONDS VOOR VORMING

1. OPRICHTING VAN HET FONDS

Gecoördineerde tekst op 31/10/2013 houdende de oprichting van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid, en verlengd voor de periode van 1 januari 1991 tot 31 december 1992 door de CAO van 27 februari 1991 (KB van 31 maart 1992, BS van 23 april 1992), en verlengd voor de periode van 1 januari 1993 tot 31 december 1994 door de CAO van 30 juni 1993 (KB van 30 maart 1994, BS van 8 juni 1994), en verlengd voor de periode van 1 januari 1995 tot 31 december 1996 door de CAO van 15 mei 1995 (KB van 8 december 1995, BS van 9 februari 1996) en verlengd voor de periode van 1 januari 1997 tot 31 december 1998 door de CAO van 21 mei 1997 (KB van 17 juni 1998, BS van 1 augustus 1998) en verlengd, voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 door de CAO van 20 april 1999 (KB van 26 april 2000, BS van 9 november 2000) en verlengd voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002, door de CAO van 13 juni 2001 (KB van 12 juni 2002, BS van 27 juli 2002), en verlengd voor de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004 door de CAO van 7 mei 2003 (KB 1 oktober 2003, BS 19 november 2003), en verlengd voor de periode van januari 2005 tot 31 december 2006, door de CAO van 27 juli 2005 (KB 1 april 2006, BS 20 september 2006) voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, door de CAO van 27 juni 2007 (KB 19 februari 2008, BS 8 april 2008) en verlengd voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010, door de CAO van 30 september 2009 (KB 13 juni 2010 ; BS 12.08.2010) en verlengd door CAO 31 mei 2011 (KB 04.10.2011, BS 24.11.2011) voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 en verlengd door de CAO van 31 oktober 2013 en verlengd door de CAO van 27 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de bedrijven die ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

Onder werklieden wordt verstaan: de werklieden en werksters.

GELDIGHEID

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

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

VORMINGSFONDS

Art. 3 - Overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, (BS 28.12.2006), wordt dit Fonds paritair

beheerd en gefinancierd door een werkgeversbijdrage vastgesteld bij een in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid afgesloten CAO.

De bedrijven die zelf een gelijkaardige inspanning concretiseren in een CAO die neergelegd wordt op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zijn van deze bijdrage vrijgesteld; de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten werden in toepassing van de bovenvermelde wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (BS 28.12.2006).

Het doel van het "Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid" bestaat erin om opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven te bevorderen ten voordele van de risicogroepen. Onder risicogroepen dient men te verstaan: de werklieden van de bedrijfstak waarvan de kwalificatie niet aangepast is of dreigt te zijn aan de vereisten van nieuwe technologieën, de jongeren en de werkzoekenden alsmede de risicogroepen bedoeld in artikel 1 en 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 augustus 2015."

Art. 4 - Organiek is dit fonds verbonden met het "Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid", opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972.

Art. 5 -De heffing en de inning van de bijdragen vastgesteld bij CAO gesloten in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid worden verzekerd door de Rijksdienst voor sociale zekerheid in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid".

Art. 6 – Een paritaire beheerscomité, verschillend van dat van het voormelde sociaal fonds, beheert het fonds voor vorming. Het beheer en de werking van het fonds voor vorming worden geregeld volgend hetzelfde voorschriften als deze welk voorkomen in de artikelen 9,10,12,14,15,17 en 18 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 1972.

Art. 7 – De voorzitter van het paritaire comité voor de scheikundige nijverheid maakt deel uit van het beheerscomité, naast de 10 leden voorzien in het hierboven vermeld artikel 9.

Art. 8 – Het voorzitterschap van het beheerscomité van het fonds wordt verzekerd door een persoon, aangewezen door de Federatie der Chemische Nijverheid van België tussen de leden van het beheerscomité.

Het ondervoorzitterschap wordt verzekerd door een persoon die deel uitmaakt van een vakorganisatie en die verkozen wordt door het beheerscomité.

Art. 9 – De boekhouding van het fonds voor vorming is geheel verschillend van deze van het Sociaal Fonds van de scheikundige nijverheid.

Art. 10 – Het bestuurcomité stelt de regels voor de werking van het fonds voor vorming op met de bedoeling om de opdrachten van het fonds, zoals deze volgende artikelen opgesomd zijn, verrichter ; deze opsomming is niet uitputtend.

Deze regels worden goedgekeurd door het Paritaire comité voor de scheikundige nijverheid.

Art. 11 – De taken van het fonds zijn de volgende :

- enerzijds kan dit fonds de aanwerving van risicogroepen rechtstreeks aanmoedigen door de bedrijven die tot deze aanwervingen overgaan te steunen ;
- anderzijds kan het de tewerkstelling van risicogroepen op een meer onrechtstreekse manier bevorderen, namelijk door vormingsprogramma's te organiseren.

De taken worden verduidelijkt in de artikelen 12 en 13.

TEWERKSTELLING

Art. 12 - Gedurende een beperkte periode kan het Fonds financiële steun verlenen aan bedrijven die overgaan tot de aanwerving van werkzoekenden.

VORMING

Art. 13 – Tijdens het eerste jaar tewerkstelling van een arbeider in de scheikundige nijverheid wordt een recht op één dag opleiding m.b.t. algemene introductie / veiligheid / preventie / ergonomie ingevoerd. Die dag kan, in onderling overleg en voor zover dit de arbeidsorganisatie niet verstoort, eventueel opgesplitst worden in uren. Er wordt, in het kader van de werkzaamheden van het Fonds voor vorming, bijzondere aandacht geschonken aan opleiding inzake algemene introductie/preventie, veiligheid en ergonomie, inzonderheid voor de nieuw aangeworven arbeiders.

De bevordering van het industrieel leerlingwezen is een van de prioriteiten van het fonds. Het fonds kan niet alleen financiële steun verlenen aan bedrijven die zo een project opzetten, maar zijn rol bestaat er ook in om eventuele initiatieven genomen door groepen van bedrijven te bevorderen en te coördineren.

Het fonds heeft als opdracht om zowel financieel als op het vlak van coördinatie vormingsprogramma's te ondersteunen die ingericht worden door een organisme of door een bedrijf, indien deze laatste vorming ook toegankelijk is voor werknemers die tot andere bedrijven behoren.

De bedrijven in herstructurering of waarvan de werknemers het risico lopen om ontslagen te worden omwille van het feit dat hun kwalificatie niet meer beantwoordt aan de vereisten van de nieuwe technologieën, kunnen zich tot het fonds wenden opdat dit laatste bijdraagt tot hun omscholing door het nemen van vormings- en herplaatsingsinitiatieven.

Het fonds kan acties ondernemen gericht op het technische secundair onderwijs; deze bestaan onder meer uit:

- een steun aan de bedrijven die stages voor leerkrachten uit het technisch onderwijs organiseren;
- de financiering van een publiciteitscampagne voor het technisch onderwijs ;
- de financiering van uitrustingsmiddelen van laboratoria en ander pedagogisch materiaal in de scholen.

Het fonds kan een diepgaand onderzoek opzetten naar de tegenwoordige en toekomstige behoeften van de scheikundige bedrijfstak in verband met de kwalificaties.

Het fonds kan bijdragen tot elk actie die gericht is op het professionele inschakeling van personen die behoren tot de risicogroepen, zoals deze laatste omschrijven worden in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het fonds zal bijzondere aandacht schenken aan opleiding inzake preventie, veiligheid en ergonomie, inzonderheid voor de nieuw aangeworven arbeiders, en dit met het oog op de toekenning van één dag opleiding tijdens het eerste jaar van hun loop- baan in de sector. Het Fonds voor vorming zal de hier rond uitgewerkte stimulerende en begeleidende maatregelen evalueren.

Tijdens het eerste jaar tewerkstelling van een arbeider in de scheikundige nijverheid wordt een recht op één dag opleiding m.b.t. algemene introductie / veiligheid / preventie / ergonomie ingevoerd. Die dag kan, in onderling overleg en voor zover dit de arbeidsorganisatie niet verstoort, eventueel opgesplitst worden in uren. Er wordt, in het kader van de werkzaamheden van het Fonds voor vorming, bijzondere aandacht geschonken aan opleiding inzake algemene introductie / preventie, veiligheid en ergonomie, inzonderheid voor de nieuw aangeworven arbeiders.

De sociale partners van de scheikundige nijverheid bevestigen dat ze met het invoeren van deze maatregelen gunstig gevolg geven aan de oproep uit het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 om de vormingsinspanningen te verhogen."

In uitvoering van artikel 12 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15.03.2017) wordt de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar geconcretiseerd door een opleidingsinspanning van gemiddeld 3 dagen per jaar per voltijds equivalent, waarbij alle ondernemingen dienen bij te dragen.

PROJECTCOMMISSIE

Art. 14 – Het beheerscomité van het vormingsfonds richt een projectcommissie op.

De opdracht van deze commissie bestaat in het geven van een technisch en kwalitatief advies over de aanvraagdossiers voor fondsen die ingediend zijn door de ondernemingen.

Het beheerscomité bepaalt de samenstelling en de werkingsregels van deze commissie.

Art. 15 - Een onderneming kan van het Fonds nooit een bedrag verkrijgen dat hoger is dan het bedrag dat zij voor haar werklieden gestort heeft sedert 1 januari 2010 uit hoofde van een bijdrage van 0,15%.

Indien het gaat om een groep van ondernemingen die gezamenlijk handelen, mag het van het Fonds te verkrijgen maximum bedrag, nooit hoger zijn dan de som van de bijdragen die gestort werden uit hoofde van een bijdrage van 0,15%, behoudens uitzonderingen goedgekeurd door het beheerscomité.

Als uitzondering op hetgeen bepaald is in de vorige alinea's, kan het beheerscomité van het Fonds voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst beslissen of het een terugbetaling voorziet die het bedrag zoals bepaald in vorige alinea overschrijdt, maar die in ieder geval geplafonneerd is tot € 750 jaarlijks per onderneming.

Art. 16 – De projecten die op directe wijze worden gefinancierd door het beheerscomité van het fonds mogen nooit bedragen ontvangen die hoger zijn dan het saldo van de middelen van het fonds na sluiting van het boekjaar en aanzuivering van de schuldvorderingen van de ondernemingen die een ontwerp hebben ingediend dat door het beheerscomité is aanvaard.

Art. 17 - Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2013 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

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

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

2. BIJDRAGE EN VORMINGSINSPANNINGEN

CAO van 27 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tot vaststelling van het bedrag van de bijdrage voor het “Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid”

Art. 1. - Het bedrag van de bijdrage op basis van artikel 3 van de CAO van 22 maart 1989, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid houdende de oprichting van het Fonds voor vorming in de scheikundige nijverheid (KB 10.01.1990; BS 02.02.1990) wordt, overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, (BS 28.12.2006), vastgesteld op:

0,20% op de brutolonen van de arbeiders voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

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

- voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2017: nihil
- voor het eerste tot en met het vierde kwartaal 2018: 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 2017 voor het jaar 2017 en uiterlijk op 1 oktober 2018 voor het jaar 2018 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

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, 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. - 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. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

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.

HOOFDSTUK XIV: REGIONALE AANMOEDIGINGSPREMIES

Sectorakkoord gesloten op 21 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot een stelsel van regionale aanmoedigingspremies

Art. 1 - Dit sectorakkoord is van toepassing op de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren en op de arbeiders die zij tewerkstellen en die beoogd worden door de door de Vlaamse Regering uitgevaardigde besluit van 1 maart 2002 (BS 20 maart 2002) houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector als gewijzigd bij besluiten van de Vlaamse Regering van 20 juni 2003 (BS 24 juli 2003), 25 maart 2005 (BS 3 mei 2005), 19 december 2008 (BS 6 maart 2009), 20 maart 2009 (BS 31 maart 2009) en 5 juli 2013 (6.08.2013).

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

Art. 2 –

§ 1. Dit sectorakkoord voorziet in een regeling van toepassing op de in artikel 1 hierboven vermelde ondernemingen.

§ 2. De arbeiders die, overeenkomstig de bepalingen van CAO 77bis van de NAR gesloten op 19 december 2001, gewijzigd door CAO 77ter van de NAR gesloten op 10 juli 2002, CAO 77quater van de NAR gesloten op 30 maart 2007, CAO nr. 77quinquies van de NAR gesloten op 20 februari 2009, CAO nr. 77sexies gesloten op 15 december 2009, CAO nr. 77septies gesloten op 2 juni 2010 en CAO nr. 103 gesloten op 27 juni 2012 en de CAO nr. 103bis gesloten op 27 april 2015 gewijzigd door 103ter van 20 december 2016 en van de wetgeving terzake, van tijdskrediet gebruik maken, kunnen genieten van de Vlaamse aanmoedigingspremies voorzien in de in artikel 1 van dit sectorakkoord vermelde besluiten van de Vlaamse regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector, voor zover zij voldoen aan alle voorwaarden gesteld in de hierboven vermelde rechtsbronnen evenals in voornoemde uitgevaardigde besluiten van de Vlaamse regering, die deze aanmoedigingspremies als volgt bepalen:

A. Tijdskrediet:

- I. Aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet.
- II. Aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet.

B. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Art. 3 - Dit sectorakkoord wordt uitdrukkelijk overeengekomen onder de voorwaarde dat bovenstaande regeling geen bijkomende kost mag betekenen 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 - Dit sectorakkoord geldt voor de periode vanaf 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2019.

HOOFDSTUK XV: REGLEMENT VAN INWENDINGE ORDE VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

AFDELING I - ZETEL EN SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Art. 1. -

De zetel van de ondernemingsraad van
is gevestigd te Straat
.....Nr

Het aantal der afgevaardigden van het personeel zoals het voortvloeit uit elke verkiezing, evenals de namen van de leden van de Raad, worden aangeplakt op de aanplakborden van de onderneming, en alzo ter kennis van het personeel gebracht.

AFDELING II. -OPDRACHT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Art. 2. -

A. De ondernemingsraad heeft tot taak, binnen de perken van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités, welke op de onderneming van toepassing zijn

a) zijn advies uit te brengen en alle voorstellen te doen of opmerkingen te maken inzake al de maatregelen waardoor de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen gewijzigd worden;

b) van het ondernemingshoofd, op economisch en financieel gebied :

1. minstens elk kwartaal : inlichtingen te ontvangen betreffende de productiviteit, alsmede inlichtingen van algemene aard over het leven van de onderneming,
2. op gezette tijden en ten minste bij het sluiten van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en documenten te ontvangen welke de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitslagen van de onderneming.
3. De aard en de omvang van de te verschaffen inlichtingen, de mede te delen verslagen en documenten zijn bij het Koninklijk Besluit van 27 november 1950 vastgesteld.

Op verzoek van de door de arbeiders benoemde leden van de ondernemingsraad, worden de medegedeelde verslagen en bescheiden juist en volledig verklaard door een beëdigd revisor erkend door de Bedrijfsraad (Scheikunde), of indien er geen is, door de Koning, op voordracht van de meest vooraanstaande organisaties van de ondernemingshoofden en de loontrekkenden. De revisor wordt aangewezen door de ondernemingsraad. Bij onenigheid in de schoot van deze laatste wordt hij aangewezen door de Bedrijfsraad (Scheikunde).

c) adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in zijn midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder zijn

bevoegdheid valt, en die hem vooraf werd voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

d) binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten, te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

e) de in geval van afdanking en aanwerving der arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;

f) te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie aanbelangt;

g) de data van het jaarlijks verlof vast te stellen en, zo nodig, een beurtwisseling van het personeel in te voeren; bij overdracht van bevoegdheid van het paritair comité der scheikundige nijverheid de dagen te bepalen, die ter vervanging van de feestdagen die op een zondag vallen dienen genomen te worden (Artikel 3 van de wet van 30.12.1950);

h) al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming voor het welzijn van het personeel werden ingesteld, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer der arbeiders;

i) alle maatregelen te onderzoeken, die van aard zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik van de taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming waardoor, onder meer, verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b), de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling, met de Belgische Openbare Besturen.

B. De ondernemingsraad mag beslissen dat hij, volgens de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij het Besluit van de Regent van 13 juni 1949, tot oprichting van de ondernemingsraden, de aan de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen toegekende functies zal uitoefenen.

AFDELING III. - VERGADERINGEN, OPROEPINGEN EN DAGORDE

Art. 3. - De ondernemingsraad vergadert gedurende de dagwerkuren in zijn bij artikel 1 aangeduide zetel.

De ondernemingsraad kan alleen geldig beraadslagen en beslissen in aanwezigheid van minstens de helft van de personeelsafgevaardigden die nog in functie zijn, uitgezonderd in spoedeisende gevallen die als dusdanig door de zetelende leden worden erkend.

Deze voorwaarde is niet meer vereist bij de volgende vergadering voor dezelfde punten die op de dagorde van de voorgaande vergadering stonden.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de Raad gesteld.

De ondernemingsraad beslist welke nationale taal zal gebruikt worden bij de besprekingen en voor het opstellen van de verslagen en documenten.

Art. 4. - De ondernemingsraad vergadert verplicht eenmaal per maand. De vergadering heeft plaats in de Xe week van elke maand, behalve in geval van akkoord onder de leden.

Voor de gewone vergaderingen worden de leden minstens 6 dagen van te voren uitgenodigd. Op aanvraag van minstens de helft van de werkelijke personeelsafgevaardigden is de voorzitter ertoe gehouden de leden in buitengewone vergadering bijeen te roepen binnen de 6 dagen.

In spoedeisende gevallen vergadert de ondernemingsraad bovendien telkens de voorzitter het nuttig acht of op aanvraag van de helft van de personeelsafgevaardigden. In dit laatste geval heeft de vergadering plaats op dag en uur bepaald door de voorzitter en uiterlijk binnen de 48 uren na ontvangst van de aanvraag.

Art. 5. - De oproepingsbrief vermeldt:

- de dagorde;
- de datum, uur en plaats van de vergadering.

Hij wordt ondertekend door de voorzitter en onder gesloten omslag met de vermelding «persoonlijk» aan de betrokkene overhandigd of per post toegestuurd.

Documentatiestukken kunnen eveneens worden bijgevoegd.

Art. 6. - De voorzitter stelt in overleg met de secretaris de dagorde op en verstuurt de oproepingsbrieven.

De dagorde behelst verplichtend al de kwesties waarvoor een lid van de ondernemingsraad minstens acht dagen voor de vergadering aan de voorzitter de opneming heeft gevraagd; deze aanvraag moet bondig gerechtvaardigd worden en indien nodig vergezeld zijn van de betreffende bescheiden.

Zij behelst insgelijks de kwesties waaromtrent advies of verslag werd gevraagd door een organisme dat door de wet gemachtigd is de ondernemingsraden te raadplegen.

Het inschrijven van een punt op de dagorde van een vergadering verbindt de ondernemingsraad op generlei wijze om het in aanmerking te nemen voor bespreking. De kwestie van de bevoegdheid van de raad wordt ambtelijk gesteld voor elke bespreking over de grond der zaak.

Art. 7. - De werkelijke afgevaardigden van het personeel mogen voor elke vergadering van de ondernemingsraad bijeenkomen in een lokaal, dat door het ondernemingshoofd te hunner beschikking wordt gesteld, op een door deze laatste vastgesteld uur.

AFDELING IV. - VOORZITTERSCHAP EN SECRETARIAAT

Art. 8. - De voorzitter ontvangt alle aan de ondernemingsraad gerichte briefwisseling en maakt ze over aan de secretaris.

De voorzitter zorgt ervoor dat de vergaderingen overeenkomstig de in voege zijnde wetgeving worden gehouden.

In overeenstemming met artikel 6 stelt hij de dagorde van de vergaderingen van de ondernemingsraad op.

Hij roept de leden op voor de vergaderingen, zit deze laatste voor en leidt de besprekingen. Hij zorgt ervoor dat elk punt der dagorde door de ondernemingsraad wordt onderzocht. Alleen de punten die op de dagorde voorkomen worden onderzocht. In elk afzonderlijk geval stelt hij

de persoon aan die hem vervangt op de vergadering waarop hij verhinderd is aanwezig te zijn. Wanneer om reden van tijdgebrek de dagorde niet kan afgewerkt worden, dan moeten de punten die niet besproken werden bij voorrang behandeld worden op de volgende vergadering behalve wanneer de raad er anders over oordeelt.

Art. 9. - De secretaris wordt gekozen onder de effectieve leden van de personeelsafvaardiging en op voordracht van deze laatste door de ondernemingsraad benoemd op de eerste vergadering.

Hij stelt de briefwisseling op van de ondernemingsraad en legt ze aan de voorzitter ter goedkeuring en ondertekening voor.

Bij afwezigheid zal hij worden vervangen door een ander lid van de personeelsafvaardiging, dat op voordracht van deze laatste door de ondernemingsraad wordt aangewezen.

Bij ontstentenis van akkoord omtrent de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad, in geval van pariteit der zetels of in geval van betwisting van één der vertegenwoordigde organisaties, kan de fractie van het personeel die de vakorganisatie vertegenwoordigt welke het grootste aantal stemmen heeft bekomen, de secretaris voordragen.

Art. 10. - Het ondernemingshoofd verzekert aan de secretaris de volle medewerking welke voor het vervullen van zijn opdracht onontbeerlijk is.

AFDELING V. - NOTULEN

Art. 11. - Het ontwerp van de notulen, door de secretaris persoonlijk opgesteld, wordt minstens 48 uren voor de vergadering waar het moet worden goedgekeurd, aan de voorzitter van de raad voorgelegd.

In de notulen worden opgenomen:

- de namen van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden;
- de aangenomen wijzigingen aan de notulen van de voorgaande vergadering;
- de punten die op de dagorde werden gebracht;
- de aan de raad gedane voorstellen;
- de genomen beslissingen en
- de getroffen besluiten, evenals
- een getrouwe samenvatting van de besprekingen.

De voorlezing aan de leden van de ondernemingsraad en de goedkeuring van het ontwerp van de notulen van de voorgaande vergadering, maken automatisch het voorwerp uit van het eerste punt van de dagorde van de vergadering.

De door de ondernemingsraad goedgekeurde notulen (rekening gehouden met de uitsluiting van de bijzonder vertrouwelijke gedeelten) worden vervolgens, zo nodig samen met de bescheiden die de ondernemingsraad zou hebben besloten eraan toe te voegen, te persoonlijke en vertrouwelijke titel aan de werkelijke leden van de ondernemingsraad overhandigd.

De notulen, in voorkomend geval samen met hun bijlagen, worden door de secretaris neergelegd in het meubel bestemd voor het archief. Elk lid van de raad mag ze raadplegen op dagen en uren bepaald door de ondernemingsraad.

AFDELING VI. - WIJZE OM BESLISSINGEN TE NEMEN

Art. 12. - De beslissingen van de ondernemingsraad worden eenparig door de aanwezige leden genomen, behalve in geval van benoeming van de secretaris, dan wordt de beslissing genomen bij meerderheid van aanwezige leden.

AFDELING VII. - HET ARCHIEF

Art. 13. - Het archief wordt op een toegankelijke plaats bewaard, vastgesteld door de ondernemingsraad. Het toezicht erop wordt uitgeoefend door een persoon die tot dat doel door de ondernemingsraad werd aangesteld. Het archief blijft ter beschikking van de leden, die het ter plaatse kunnen raadplegen op dagen en uren vastgesteld door de ondernemingsraad.

AFDELING VIII. - STUDIE-, VOORLICHTINGS- EN ADVIESOPDRACHTEN

Art. 14. - De raad kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van de jonge arbeiders, door deze laatste gekozen. Deze worden slechts tot de zittingen van de raad toegelaten wanneer de kwesties waarover hun advies wordt gevraagd, worden besproken; en dit met raadgevende stem.

AFDELING IX. - VOORLICHTING VAN HET PERSONEEL

Art. 15. - Het personeel wordt over de werkzaamheden van de ondernemingsraad ingelicht door het aanplakken van de afschriften van de genomen beslissingen en getroffen besluiten op goed zichtbare en toegankelijke plaatsen. Indien nodig kan de raad beslissen deze bescheiden te vertalen in de ene of andere landstaal met het oog op de aanplakking ervan.

AFDELING X. - ACTIVITEITSVERSLAG

Art. 16. - In de loop van het eerste kwartaal van het jaar, stelt de raad een verslag op over zijn werkzaamheden van het afgelopen jaar. Een exemplaar van dit verslag wordt aan elk werkelijk en plaatsvervangend lid van de raad overhandigd.

AFDELING XI. - WIJZIGINGEN AAN HET REGLEMENT

Art. 17. - Onderhavig reglement van inwendige orde kan worden gewijzigd bij beslissing van de ondernemingsraad.

Aan het reglement kan geen enkele wijziging worden aangebracht die zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen of die de afschaffing zou beogen van één of meerdere van de 10 punten, bedoeld in lid 3 van Artikel 22 van de wet van 20.9.1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953 en 15 maart 1954 (deze laatste werd gewijzigd door de wetten van 28.1.1963 en 16.1.1967).

AFDELING XII. - PRESTATIES DER AFGEVAARDIGDEN

Art. 18. - De vergadering van de ondernemingsraad, evenals de prestaties die zelfs buiten de werkuren geleverd worden door de leden van de raad of andere personeelsleden die worden

geraadpleegd overeenkomstig de bepalingen van het huidig reglement, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig door de onderneming bezoldigd.

Wanneer een lid dat thuis verblijft wordt opgeroepen voor een vergadering van de raad, dan worden hem de reiskosten terugbetaald, onverminderd de bepalingen van bovenstaande alinea.

AFDELING XIII. - SLOTBEPALINGEN

Art. 19. - Een exemplaar van het reglement van inwendige orde moet aan alle werkelijke en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad worden overgemaakt.

Art. 20. - Onderhavig reglement van inwendige orde werd door de ondernemingsraad aangenomen in zijn vergadering van (dag, maand, jaar).

N.B. : de bedrijfsraad scheikunde is sedert 1987 «Bijzondere Raadgevende Commissie voor de Scheikunde» van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

HOOFDSTUK XVI: INNOVATIE

CAO van 18 februari 2015, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende innovatie en de uitdagingen inzake structurele transformatie waarmee de verschillende bedrijfstakken waarvoor het PC bevoegd is, geconfronteerd worden en antwoorden die op deze uitdagingen kunnen gegeven worden.

TOEPASSINGSGEBIED

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

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

Art. 2. – Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering het art. 22 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance (BS 22.05.2014) en in uitvoering van het koninklijk besluit van 4 juli 2014 tot uitvoering van het artikel 22 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance (BS 14.07.2014).

Art. 3.- De ondertekenende partijen erkennen dat innovatie en structurele transformatie één van de belangrijke pijlers is voor het behoud van een sterke chemische industrie in België en de werkgelegenheid die aan deze sector verbonden is.

De sector chemie, kunststoffen en life sciences ontwikkelt nieuwe substanties, kunststoffen en componenten die hun toepassing kennen in veel andere industrieën. Het is belangrijk als sector om zowel de product- als de procesinnovatie, met inbegrip van innovatieve arbeidsorganisatie, in kaart te brengen en op te volgen. Deze innovatieve arbeidsorganisatie

heeft als doel zowel een competitief antwoord te bieden op de uitdagingen van de ondernemingen als in te staan voor duurzame werkgelegenheid, waarbij de kwaliteit van de arbeid, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers mee centraal staan. Daarnaast moet het ook de bedoeling zijn om innoverende projecten te ondersteunen en aan te moedigen.

De ondertekenende partijen zullen een debat houden aangaande het thema innovatie in de sector en nagaan op welke manier zij innovatie kunnen aanmoedigen. Meer in het bijzonder zullen partijen in dit debat de nodige aandacht besteden aan volgend 7 punten plan waarvan elk element cruciaal is om de vooraanstaande positie van België als sterkhouders voor een innovatieve en duurzame chemiesector te behouden:

- In hoeverre is de sector vandaag reeds innovatiegericht en hoeveel besteedt zij aan uitgaven O&O?
- In hoeverre wordt hierbij gebruik gemaakt van overheidsmaatregelen en –subsidies en wat is de invloed hiervan op innovatie en structurele transformatie?
- Wat bedraagt momenteel de “output” van innovatie binnen onze sector en hoe kunnen we deze kwantificeren op het vlak van de investeringen, de productie en de werkgelegenheid?
- In hoeverre beschikt onze sector over het vermogen om te innoveren en is de “kennis en competentie” van de medewerkers voldoende aanwezig om hieraan te voldoen, ook voor de toekomst? In welke mate kunnen de inspanningen van de ondernemingen voor opleiding en vorming aangewend worden in het innovatieproces?
- Op welke wijze kan innovatie een belangrijke plaats krijgen in de sociale dialoog?
- In welke mate kan de arbeidsorganisatie een rol spelen in de innoverende initiatieven die én leiden tot werkbaar en duurzaam werk én die de competitiviteit ten goede komen?
- Hoe kan de sector goede voorbeelden van innovatie bekend maken en promoten? Hoe kunnen innovatieve toepassingen snel en eenvoudig hun weg vinden naar de markt?

Art. 4.- De ondertekenende partijen komen overeen dat in uitvoering van art. 22 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid tweejaarlijks een rapportering zal opstellen ten behoeve van de sociale partners inzake de innovatie en arbeidsinnovatie in de sector.

GELDIGHEID

Art. 5. – Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar, en treedt in werking op 18 februari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 17 februari 2017. De ondertekenende partijen engageren zich om in het laatste trimester van de duurtijd van de CAO een grondige evaluatie te maken.

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 XVII: LEEFMILIEU

Opmerking van de AC: als er in de tekst gesproken wordt over het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van werkplaatsen (C.V.G.V.) of over het Comité voor veiligheid en gezondheid (C.V.G.), wordt eigenlijk het **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of CPBW** bedoeld.

Paritaire aanbeveling over de informatie en de opleiding van de werknemers inzake milieu voor de ondernemingen in de scheikundige nijverheid.

De partijen zijn ervan overtuigd dat een permanente bewustmaking inzake de milieuproblematiek een dwingende noodzaak is voor de onderneming.

De correcte manier om deze bewustmaking te verwezenlijken, is de werknemers op een open manier te informeren en op te leiden inzake milieu. De ondernemingsdirectie gelast er zich mee deze informatie en deze opleiding op alle niveaus van de hiërarchie te verzorgen.

De partijen zijn meer bepaald van oordeel dat de bestaande overlegorganen, namelijk de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van werkplaatsen (C.V.G.V.), de milieuproblematiek op ondernemingsvlak moeten behandelen.

De bedrijven die niet over al deze overlegorganen beschikken, dienen de gepaste informatie- en opleidingsstructuur te kiezen, aangepast aan hun specifiek karakter.

Milieuzaken die een invloed kunnen hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en op het leefmilieu binnen de onderneming worden besproken in het comité voor veiligheid en gezondheid. Bij ontstentenis van een comité voor veiligheid en gezondheid zal deze taak waargenomen worden door de syndicale afvaardiging.

Milieuzaken die een weerslag kunnen hebben op de tewerkstelling, de investeringen, de veiligheid van de omgeving en de toekomst van de onderneming in het algemeen, worden in de ondernemingsraad behandeld.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal het comité voor veiligheid en gezondheid of bij ontstentenis hiervan de syndicale afvaardiging deze taak waarnemen.

De werknemers en hun vertegenwoordigers zullen geraadpleegd worden over alle milieuproblemen die gevolgen zouden kunnen hebben voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Van de milieuthema's die in de overlegorganen behandeld worden, onthouden wij:

1. de voor de onderneming geldende milieureglementering;
2. de eigen exploitatievergunning, met inbegrip van het milieueffectenrapport;
3. het administratieve verloop van het vergunningsdossier;
4. het gevoerde milieubeleid met een overzicht van de milieu-investeringen, -kosten en -heffingen (jaarlijks);
5. wijzigingen in de fabricagemethodes, werktechnieken of installaties die het intern of het extern milieu beïnvloeden;

6. interne en externe klachten en hinder;
7. een samenvattend en vereenvoudigd jaaroverzicht over afval, afvalwater, geluid- en luchtemissies.

Deze thema's kunnen aan bod komen zowel op initiatief van de werkgever als in antwoord op vragen van de werknemers of van hun vertegenwoordigers.

Er dient voorrang verleend te worden aan de informatie over het globaal preventiebeleid betreffende de leefmilieuproblematiek in haar geheel.

De informatie zal eveneens slaan op de risico's verbonden aan de aanwezigheid van externe ondernemingen op het bedrijfsterrein en op de specifieke preventiemaatregelen die voor hen voorzien zijn. De informatie zal op een aangepaste, open wijze en met de nodige toelichtingen verstrekt worden. De milieudocumentatie die in het bedrijf beschikbaar is, zal door de afgevaardigden van de overlegorganen, mits eerbiediging van het vertrouwelijk karakter, kunnen geraadpleegd worden.

Om iedereen voor deze problemen te sensibiliseren, zullen de bedrijfsdirecties aan alle medewerkers van de onderneming een specifieke opleiding verstrekken over de problemen inzake leefmilieu. Deze opleiding zal op regelmatige tijdstippen in de daarvoor geschikte overlegorganen geëvalueerd worden.

Tot slot herbevestigen de sociale partners uitdrukkelijk dat de ondernemingsdirectie in laatste instantie bevoegd en verantwoordelijk is voor het beleid op vlak van het leefmilieu.

NOTA VAN DE ALGEMENE CENTRALE*

** De wettelijke referentie is de wet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten*

I. DE WAARDE VAN EEN PARITAIRE AANBEVELING

Met deze aanbeveling willen de sociale partners concreet een juridische lacune oplossen. In het Paritair Comité van de chemische sector is dit al meerdere keren gebeurd. Het statuut van de syndicale delegatie is daar een voorbeeld van.

Deze aanbeveling moet beschouwd worden als een akkoord van het Paritair Comité dat voor alle partijen dwingend en bindend is voor wat de problematiek inzake leefmilieu betreft.

Eventuele betwistingen kunnen dus ook enkel en alleen in het Paritair Comité besproken worden en niet voor een rechtbank.

Met deze aanbeveling verbinden de sociale partners zich er moreel toe de principes van de verklaring wederzijds te eerbiedigen en uit te voeren.

In de praktijk betekent dit dat het patronaat van de chemiesector eindelijk de bevoegdheden inzake leefmilieu erkent van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en van de Ondernemingsraad (OR), waarop we in het verleden altijd hebben aangedrongen.

Deze paritaire aanbeveling moet ervoor zorgen dat de directies zich niet meer verliezen in juridische haarkloverijen over de leefmilieuproblematiek zodat deze niet kan besproken worden in de OR of in het CPBW of dat zij niet meer weigeren praktische informatie te geven, bijvoorbeeld over de gebruikte producten.

II. INFORMATIE

Het is duidelijk dat informatie over het leefmilieu niet beperkt kan worden. Alle problemen en vragen in verband met het leefmilieu kunnen besproken worden.

1. De wet- en regelgeving voor het bedrijf:

Wetgeving is geregionaliseerd.

U kunt kijken op de diverse website voor toegang tot wetgeving over:

- Bescherming van water, bescherming van de oppervlaktewateren
- Luchtverontreiniging
- Geluid
- Afval en giftig afval
- De gevaren van zware ongevallen (SEVESO wet)

Ofwel :

Voor Wallonië:

Directoraat-generaal van de operationele Landbouw, Natuurlijke Hulpbronnen en Leefmilieu

<http://environnement.wallonie.be>

Voor Brussel :

BIM- Brussels instituut voor milieubeheer

<http://www.leefmilieubrussel.be>

Voor Vlaanderen:

Leefmilieu, Natuur en Energie departement van de Vlaamse overheid

<http://www.lne.be>

2. Informatie over de milieuvergunning

De milieuvergunning vervangt de exploitatievergunning en andere milieuvergunningen nodig zijn voor de uitoefening van een activiteit.

Gezamenlijke projecten worden onderworpen aan een enkele vergunning waarin milieuvergunningen en bouwvergunning.

3. Het administratieve verloop van de vergunningen:

Het is belangrijk te weten wie en welke dienst zich met het dossier bezighouden.

4. Een jaarlijks verslag over het gevoerde leefmilieubeleid van het bedrijf met een overzicht van de investeringen, de kosten en de leefmilieubelastingen.

Belangrijk hierbij is kritisch te blijven en geen slippendrager te worden van publicitaire reclamestunts die door de patroon worden geleid.

We herinneren er hier aan dat een volledig "Jaarlijks verslag" over de werking van de Interne Dienst moet voorgelegd worden aan het CPBW. Dit geldt ook voor de arbeidsgeneeskunde.

Deze documenten bevatten heel wat informatie over de arbeidsvoorwaarden en de maatregelen die genomen werden om de preventie te verbeteren, maar omvatten ook een hoofdstuk over de middelen die in de onderneming worden gebruikt voor vorming, informatie en propaganda.

Het is dan ook aangewezen het jaarlijks verslag aan te vullen met een luik over het milieu.

5. Alle wijzigingen op het vlak van fabricagemethodes, installaties of arbeidstechnieken die een invloed hebben op het externe of interne leefmilieu:
Deze bepaling is zo algemeen dat ongeveer elke wijziging in het bedrijf gemeld én besproken moet kunnen worden hetzij in het comité voor PBW, hetzij in de OR.
6. Klachten en hinder zowel intern als extern:
De eventuele klachten of hinder die zowel binnen als buiten het bedrijf gemeld worden, moeten aan de vertegenwoordigers van de werknemers doorgegeven worden: het kan dus niet meer dat je voor het eerst in de krant moet vernemen hoe schadelijk of gevaarlijk je bedrijf wel is. De directie moet je zo snel mogelijk van de klachten op de hoogte brengen.
7. Een jaarlijkse samenvatting over de afvalproblematiek, de water- en luchtvervuiling en de geluidsproblematiek:
Zoals gezegd bij het punt 4, kan dit thema opgenomen worden in een apart hoofdstuk van het "Jaarverslag van de Interne Dienst" of in een apart verslag dat door de Interne Dienst en door de arbeidsgeneesheer samen wordt opgesteld.

Het milieu wordt bovendien één van de actiethema's die wij in het Jaarlijks Actieplan zullen opnemen.

Dit is heel belangrijk aangezien het CPBW het "Jaarlijks Actieplan" zal evalueren en regelmatig zal opvolgen.

Deze informatie dient op een duidelijke en verstaanbare manier gegeven te worden.

Als vakbondsmensen zijn wij geen wetenschappers, technici, ecologen en nog minder milieuspecialisten. Wij moeten onze rol als vakbondsvertegenwoordiger ten volle kunnen spelen. De teksten moeten dus verstaanbaar en eenvoudig opgesteld worden, zodat we ook kunnen meepraten over het milieubeleid van ons bedrijf.

In de aanbeveling zijn er geen dwingende termijnen opgenomen voor wat betreft het verschaffen van informatie of de aanpassingen die aangebracht moeten worden aan jullie vragen voor het CPBW, de OR of de VA.

Het huishoudelijk reglement van deze overlegorganen legt echter wel vast hoe je een vraag moet stellen, hoe je een punt aan de dagorde kunt voegen en hoe je zo snel mogelijk een antwoord krijgt. Deze aanbeveling kun je dan ook gebruiken om in het huishoudelijk

reglement een meer concrete timing te laten opnemen zodat je sneller een bevredigende reactie krijgt.

In de ondernemingsraad (OR)

Dankzij de wettelijke bevoegdheden van de ondernemingsraad en de paritaire aanbeveling, kan je:

1. informatie opvragen over de gevolgen van investeringen op het milieu;
2. een rapport vragen over de effecten op het milieu van nieuwe producten die gemaakt of gebruikt worden;
3. informatie opvragen over het al of niet toekennen van vergunningen;
4. een jaarlijks verslag opvragen over het milieubeleid van het bedrijf.

Met de economische en financiële informatie kan je gegevens vragen over:

1. het programma en de algemene toekomstverwachtingen;
2. het wetenschappelijk onderzoek;
3. de overheidssteun en ecologische steun;
4. de investeringsaftrek.

In het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

De wettelijke bevoegdheden van het CPBW, samen met de paritaire aanbeveling, laten je toe:

1. een milieuhoofdstuk te laten opnemen in het jaarlijks actieplan
2. inzage te eisen in de gegevens over de toekenning van toestemmingen en andere exploitatievergunningen
3. te ijveren voor een opleiding inzake milieu en veiligheid voor de preventieadviseur, de leden van het CPBW en voor alle werknemers
4. advies uit te brengen inzake het preventiebeleid om milieuschade te voorkomen
5. risico's op te sporen en informatie te verkrijgen, bijvoorbeeld over het gebruik van toxische producten.

In de syndicale afvaardiging (SA)

De syndicale afvaardiging is de belangrijkste spil van de syndicale actie in het bedrijf. Zij moet een rol spelen in de informatie en de sensibilisering van alle werknemers.

Zij kan de werknemers bewust maken van het belang van het leefmilieu.

Zij is bevoegd om informatie op te zoeken, zowel intern (CPBW/OR) als extern (andere organisaties die zich bezighouden met het leefmilieu). Zij mag die informatie nakijken en, indien nodig, vervolledigen.

Wij moeten ons ook zorgen maken over het milieu. Dat is één van onze taken. We moeten dit duidelijk maken en het in onze dagelijkse syndicale actie opnemen.

III. PERSONEELSVORMING

De vorming van het personeel is tegenwoordig essentieel voor de leefbaarheid van een bedrijf. Dat is zo op het vlak van beleid en technologie, maar ook voor wat de arbeidsomstandigheden en het milieu betreft.

Dit feit heeft de wetgever heel goed begrepen aangezien hij van de werkgever eist dat deze een specifieke vorming over de arbeidsomstandigheden geeft aan zijn voltallige personeel. De wetgever heeft het CPBW gevraagd deze vorming uit te werken en toe te passen.

In de praktijk moet er dan ook, naargelang de problemen in het bedrijf, het soort activiteit, het aantal werknemers, enz., een globale studie gemaakt worden over de behoeften van de onderneming inzake opleiding waarbij er rekening gehouden wordt met elk aspect van de arbeidsomstandigheden.

De vorming is de noodzakelijke aanvulling van de informatie. Er moet dus nagegaan worden of de informatie, die de werknemers moeten ontvangen, punten of problemen bevat die verduidelijking nodig hebben of waar een specifieke vorming aan moet worden gewijd.

Een voorbeeld: brandpreventie:

Informatie: Via de aanplakborden wordt algemene informatie over de te volgen instructies verstrekt aan de werknemers. Deze informatie gaat over:

- de aan te nemen houding tijdens een brand; verklaring van de pictogrammen en de aanduiding van de uitgangen en de nooduitgangen, van de brandblusapparaten en –haspels, het verbod de lift te gebruiken, enz...

De werkgever moet ook brandpreventie voorzien. Dit wil concreet zeggen dat hij een dienst "brandpreventie en - bestrijding" opricht met voldoende personen die gevormd en opgeleid zijn om het materiaal voor brandbestrijding te gebruiken.

Vorming: Deze werknemers krijgen een opleiding over:

- de verschillende methodes van brandvoorkoming en – bestrijding,
- het gebruik van de brandblusapparaten en –haspels en de technieken om brand te bestrijden,
- evacuatiemethodes van het personeel,
- de kennis van ontvlambare stoffen.

Vormingsthema's: Twee types van vorming kunnen voorzien worden binnen het wettelijk kader van het preventiebeleid:

- een algemene vorming inzake veiligheid en gezondheid, gebaseerd op de specifieke bedrijfsrisico's, voor alle personeelsleden;
- een "gerichte" vorming, aangepast aan de noden van iedere werknemer. Deze vorming bespreekt vooral de specifieke risico's die verbonden zijn aan de werkpost op het vlak van gezondheid, veiligheid en milieu.

Op basis van een inventaris van de risico's en de vervuilingsbronnen waar de werknemers het slachtoffer van kunnen worden, moeten er maatregelen in overweging genomen worden zodat deze risico's en vervuilingsbronnen worden ingeperkt.

Meer specifiek voor de leefmilieuproblematiek zal de vorming het hebben over:

- eerst en vooral zou het nuttig zijn om de juridische principes te herhalen die het milieu regelen. We moeten het, op een schematische manier, hebben over de verdeling van de bevoegdheden tussen de Staat en de Gewesten zoals deze werd bepaald door de wetten inzake de staatsvorming.
- Op basis van de problemen op ondernemingsvlak, zal de vorming concreet gaan over:
 - De activiteiten waarvoor een exploitatievergunning nodig is (zowel voor de inwerkingtreding van de vestiging als voor de voortzetting van de exploitatie en de eventuele uitbreidingen of transformaties die de vestiging kan ondergaan).
 - Werd de procedure voor de aanvraag van een exploitatievergunning nageleefd? Werd de procedure aan het CPBW voorgelegd voor wat betreft de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en aan de OR voor de eventuele gevolgen op het vlak van werkgelegenheid, investeringen of zelfs arbeidsorganisatie?

Ernstige risico's

Indien er, door de activiteiten die in de onderneming worden verricht, een risico is op zware ongevallen, voorzien het A.R.A.B. en het samenwerkingsakkoord voor de SEVESO-ondernemingen dat de werkgever de bevoegde diensten moet aanschrijven en hen uitgebreide informatie moet verschaffen over de bedrijfsinstallaties, de fabricagemethodes en de gevaarlijke stoffen die er gebruikt worden.

In het kader van het preventie- en controlebeleid moet het personeel een vorming krijgen over de productiemethodes (starten en stoppen), de eigenschappen van de gebruikte stoffen, de specifieke taak en de mogelijke gevaren ervan, de handelswijze bij ongevallen, de manier waarop de instructies dienen opgesteld te zijn, de aard en de periodiciteit van de oefeningen voor risicosimulatie.

Alle werknemers moeten informatie krijgen over de veiligheidsstudie die de onderneming moet uitvoeren. Het CPBW moet hieraan meewerken en moet op de hoogte zijn van de periodieke bijwerkingen van deze studie.

Afvalverwerking

De basisregel voor afval is: de productie van gevaarlijk en moeilijk te verwerken afval zoveel mogelijk vermijden of op zijn minst beperken.

De vernietiging van afval, dat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en het leefmilieu bedreigt, moet bevorderd worden.

Wat moet je bijgevolg weten?

- Welk soort afval wordt in de onderneming geproduceerd?
- Hoe wordt dit verwijderd?
- Wordt het op een bepaalde plaats opgeslagen of ter plaatse behandeld?

- Op welke manier wordt het geneutraliseerd?
- Wordt het toevertrouwd aan een externe firma? Is deze erkend voor het vervoer en de vernietiging ervan?
- Gaat het om afval dat recycleerbaar en opnieuw bruikbaar is?
- Gaat het om giftig of gevaarlijk afval?
- Indien dit zo is, welke hoeveelheid en in welke vorm?

ORGANISATIE VAN DE VORMING

In de onderneming zijn heel wat mensen in staat om een vormingsprogramma voor alle werknemers uit te werken en toe te passen.

De werkgever organiseert deze vormingen over veiligheid, gezondheid en leefmilieu samen met de preventieadviseur, de arbeidsgeneesheer, de ingenieurs of het personeel uit de hiërarchische lijn, maar eveneens met de vakbondsafgevaardigden.

Soms is het aangewezen hulp van buiten het bedrijf in te roepen. Heel wat organisaties en instellingen kunnen meer gespecialiseerde onderwerpen behandelen. Er zijn de erkende organismen, de inspectiediensten, de brandweerdiensten, enz.

EVALUATIE VAN DE VORMING

Het is niet de bedoeling om een schoolse omgeving te creëren met een vorming waar examens aan gekoppeld zijn.

Het is echter noodzakelijk om de impact ervan te evalueren. We moeten eerst en vooral nagaan of de vooropgestelde doelstellingen werden verwezenlijkt zodat we eventueel de koers kunnen bijsturen door de inhoud of het vormingsprogramma aan te passen.

Deze evaluatie wordt in teamverband gedaan. Alle personen die aan deze vorming hebben deelgenomen werken eraan mee: eerst en vooral de vormingswerkers zelf, maar ook de werknemers en het personeel die deze vorming hebben gevolgd.

KOSTPRIJS VAN DE VORMING

Het spreekt vanzelf dat de onderneming de kosten van de vorming ten laste neemt. Dit houdt in dat de vorming tijdens de werkuren doorgaat en dat deze, op vlak van loon, wordt gelijkgesteld met effectief gewerkte tijd. De eventuele verplaatsingskosten of andere kosten worden dan ook door de werkgever gedragen.

Gewestelijke afdelingen

ANTWERPEN - WAASLAND

- Van Arteveldestraat 17 -
2060 Antwerpen 6 - 03/220.68.11
 - Vermorgenstraat 11 -
9100 Sint-Niklaas - 03/760.04.20
- ac.Antwerpen@accg.be

BRIO

- (Brugge-Roeselare-Ieper-Oostende)
- Zuidstraat 22 bus 22
8800 Roeselare - 051/26.00.79
 - Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050/44.10.31
 - Korte Torhoutstraat 27
8900 Ieper - 057/20.06.67
 - J.Peurquaetstraat 27
8400 Oostende - 059/55.60.70
- Brio@accg.be

BRUSSEL-VLAAMS BRABANT

- Watteeustraat 2-8 - 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46
 - Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven - 016/22.21.83
016/27.04.95
- accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

LIMBURG

Gouverneur Roppesingel 55
3500 Hasselt - 011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

OOST-VLAANDEREN

- Steendam 44 - 9000 Gent
09/265.97.50
 - Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
052/25.92.50
 - Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
053/78.78.78
 - Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
055/21.19.20
- ac.Oostvlaanderen@accg.be

KEMPEN - MECHELEN

- Nieuwstraat 102
2440 GEEL - 014/589383
 - Zandstraat 42
2200 HERENTALS - 014/211556
 - Zakstraat 16
2800 MECHELEN - 015/29.90.20
 - Lichtstoetstraat 4
2400 MOL - 014/31.27.05
 - Grote Markt 48
2300 TURNHOUT - 014/400321-22-23
 - Dr. Persoonslaan 15/e
2830 WILLEBROEK - 03/886.76.40
- ac.m+k@accg.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9
8500 Kortrijk - 056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

NOTES

[Redacted content]



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes
van België

7 campings
4 vakantie domeinen

Natuur **Wandelen**
Zee Ardennen
Kempen **Fietsen**
Unieke locaties
Kinderanimatie
Sportterreinen
Gastronomie
Avontuur
Ontspanning

Vergeet zeker uw ledenkorting niet !
Algemene Centrale:
25% korting op het logement.

Ontdek alle bestemmingen op onze website
www.florealholidays.be



Scheikunde

PC 116

Meer info ?

www.accg.be

 **Algemene Centrale - ABVV**