



Scheikunde

PC 207

# Sectorale gids

## Bedienden en kaderleden

- 5 februari 2019 -

**Voorwoord.**

*Wij bieden U graag deze gids aan. Deze verzameling van sectorale cao's is van toepassing op de bedienden en kaderleden in de scheikunde.*

*Ons doel is om uw opzoekwerk te vergemakkelijken. Wat zijn de sectorale regels op vlak van arbeidstijd? Wat zijn de SWT-systemen (brugpensioen)? Wat zijn de sectorale verloningen voor bedienden in de scheikunde?*

*Aan de hand van deze gids vind je antwoorden op je vragen omdat ze de belangrijkste rechtsgrondslagen bevatten voor de bedienden en de kaderleden in de scheikunde.*

*Enkele aandachtspunten voor een goed gebruik :*

- *Het juridisch kader evolueert voortdurend. Dit is de reden waarom we deze gids regelmatig zullen bijwerken. Contoleer langs uw kant de publicatiedatum van deze gids.*
- *In heel wat ondernemingen hebben afgevaardigden en secretarissen bedrijfscabo's afgesloten die dit sectorale kader verbeteren. Aarzel niet om hier bijkomende info over te vragen.*
- *Een andere sectorale gids staat ook ter beschikking om antwoord te geven over de arbeidsomstandigheden van de categorie "arbeiders". Om deze gids te consulteren bezoek [www.accq.be](http://www.accq.be) of neem contact op met je regionale afdeling.*

## **PC 207 BEDIENDEN SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID**

### **INHOUDSTAFEL**

#### HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE – PC 207

1. [Bevoegdheid.](#)
2. [Reglement van inwendige orde paritair comité.](#)
3. [Samenstelling paritair comité.](#)
4. [Nationale akkoord 2017 -2018](#)
5. [Provinciaal akkoord kunststofwerkende nijverheid West-Vlaanderen.](#)

#### HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE ARBEIDSVERHOUDINGEN

1. [Arbeidsduur.](#)
2. [Opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur.](#)
3. [CAO betreffende het vervoer van bedienden.](#)
4. [Klein verlet](#)
5. [Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag \(brugpensioen\).](#)
6. [Tijdskrediet](#)
7. [CAO betreffende ontslagvergoeding thematische verloven, het tijdskrediet met motief en landingsbanen.](#)

#### HOOFDSTUK III: LONEN EN PREMIES

1. [CAO classificatie en bepaling der functies.](#)
2. [Beslissing tot vaststelling v/d gegevens die de loonafrekening moet bevatten.](#)
3. [CAO betreffende het verloningssysteem.](#)
4. [Koppeling lonen aan de Index](#)
5. [Maandwedde niet geconventioneerde ondernemingen.](#)
6. [CAO betreffende het minimumbarema.](#)
7. [CAO minimumwedde voor handelsvertegenwoordigers.](#)
8. [Minimumlonen pc 207 scheikundige nijverheid.](#)
9. [Eindejaarspremie.](#)
10. [Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de eindejaarspremie - specifieke regeling voor de handelsvertegenwoordigers](#)
11. [Anciënniteitsverlof.](#)
12. [Moederschap.](#)
13. [Aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van schorsing contract.](#)
14. [CAO tot oprichting van een fonds 'Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid' genaamd, en vaststelling van zijn statuten](#)
15. [CAO tot oprichting van het fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid en de vaststelling van de statuten](#)
16. [CAO sectoraal aanvullend pensioen bedienden.](#)

[Terug naar inhoudstafel](#)

#### HOOFDSTUK IV : COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN

1. [Oprichting van een demografiefonds.](#)
2. [Financiering van de demografieplannen.](#)
3. [Statuut syndicale afvaardiging.](#)
4. [CAO betreffende de syndicale vorming.](#)
5. [CAO fonds voor vorming.](#)
6. [CAO vaststelling werkgeversbijdrage risicogroepen.](#)
7. [CAO oprichting sociaal fonds bedienden scheikundige nijverheid.](#)
8. [CAO bijdragen sociaal fonds bedienden scheikundige nijverheid.](#)

#### HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID

1. [Werkzekerheid.](#)
2. [Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.](#)
3. [Uitzendarbeid.](#)
4. [CAO aanwerving uitzendkracht en de gevolgen voor de proefperiode.](#)

#### HOOFDSTUK VI: WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE

1. [CAO betreffende het nationaal akkoord 2017-2018.](#)
2. Syndicale premie

#### ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN

**HOOFDSTUK I: PARITAIR COMITE SCHEIKUNDE – PC 207**

rechtsbrondatum	publicatiedatum
K.B. - 05.07.1978	B.S. - 28.07.1978
K.B. - 05.07.1978	B.S. - 28.07.1978

**1. BEVOEGDHEID**

K.B. 5.7.1978 - B.S. 28.7.1978

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

**§ 2**

Voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers:

- [Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, te weten :met uitzondering van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, het Paritair Comité voor de warenhuizen, of het Paritair Comité voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen, de ondernemingen die voor eigen rekening of voor rekening van derden zich bezighouden met de productie, de verwerking, de bewerking, de verpakking, de handel en de distributie van scheikundige producten, geneesmiddelen voor mens of dier uitgesloten, alsmede met de productie van synthetische producten en de verwerking en bewerking van deze producten wanneer geen aan een andere bedrijfstak eigen techniek of vakkundigheid noodzakelijk is, alsook de studiebureaus die hiermee verband houden.

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

- Fabricage, verwerking, bewerking, verpakking en opslaan van alle scheikundige producten, inbegrepen deze bekomen door het vergassen;
- anorganische scheikunde: elementen, zuren, zouten en basen, anorganische meststoffen, alkalien en hun derivaten;
- Stikstofhoudende meststoffen en producten evenals de ervan afgeleide producten;
- Elektrochemie en elektrothermie;
- Organische scheikunde en petrochemie;
- Productie, synthese, biosynthese en cultuur van werkende stoffen voor therapeutisch gebruik;
- Productie van geneesmiddelen voor de mensen- en dierengeneeskunde met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- Productie van pesticiden met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- Kleurstoffen, pigmenten en verglaasde brandverf;

- Verf, vernis, email, plamuur, stokverf, drukinkt, afdichtingsmassa's, producten voor de bescherming van hout en van metalen en producten voor het bouwbedrijf;
- Vluchtige oliën, extracten, aromaten, essences en additieproducten voor de menselijke voeding en voor het veevoeder voor zover zij het aanwenden van een scheikundig procedé noodzaken;
- Reukwerk, extracten van toiletwaters, cosmetische producten, producten voor de hygiëne en toiletproducten met inbegrip van de productie tegen maandloon en van de verpakking;
- Zeep, tensioactieva, reinigingsmiddelen, waspoeders, huishouden onderhoudsproducten;
- Lijm, gelatine, hechtingsmiddelen en kleefmiddelen;
- Kruit, springstoffen, vuurwerk met inbegrip van de bijbehoeftigheden en lucifers;
- Fotografische producten en producten voor films, lichtgevoelige oppervlakten, beeld- en klankdragers;
- Productie van kunstmatige en synthetische plastische stoffen met inbegrip van de cellulosederivaten, maar met uitzondering van kunstmatige en synthetische vezels;
- Productie van synthetische rubber, de vulkanisatie en het 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;
- Destillatie van hout;
- Destillatie van steenkoolenteer en van de derivaten van de carbonisatie van steenkolen;
- Verwerking van vetstoffen, andere dan voedingsstoffen;
- Samengeperste, vloeibaar gemaakte en opgeloste gassen, met uitzondering van petroleumproducten;
- Kantoorproducten en -behoeftigheden;
- Extractie van plantaardige en dierlijke derivaten;
- Fabricage van minerale oliën en vetten, met uitzondering van de bedrijven welke onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren;
- Laboratoria voor industriële analyse van producten, van de hinder en van de verontreiniging;
- De studie bureaus die materies behandelen welke verband houden met de scheikundige nijverheid;
- Alle toepassingen en afgeleide producten van de kernnijverheid, de centrales die energie voortbrengen uitgezonderd;
- Scheikundige technologie;
- Exploitatie, industriële behandeling en terugwinning van afvalstoffen, nevenproducten en bezinksels door fysico-scheikundige en/of scheikundige procedés;
- Verpakking in aersols van producten die niet voor de voeding bestemd zijn;
- Verwerking en/of bewerking van kunstmatige en synthetische plastische stoffen, met inbegrip van de fabricage, in hoofdzaak, van kunstbloemen in plastic;
- Reinigen van opslagtanks door fysico-scheikundige en/of scheikundige procedés;
- Latexverven, voor zover deze activiteit niet vermeld is onder een ander paritair comité, het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden uitgezonderd.] (**Gewijzigd : K.B. 05.06.81**)

**ARTIKEL 2**

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

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

**ARTIKEL 3**

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

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

**ARTIKEL 4**

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

## 2. 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 en de groep der arbeiders mogen zich laten vergezellen van technische adviseurs wier maximaal 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. Tesaamen 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, voortvloeiend 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.

#### Artikel 19

-§ 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.SAMENSTELLING PARITAIR COMITE 207 VOOR DE BEDIENDEN UIT DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID**

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

#### ***a. Werkgeversorganisaties***

##### **ESSENCIA, BELGISCHE FEDERATIE VAN DE CHEMISCHE INDUSTRIE EN VAN LIFE SCIENCES**

DIAMANT BUILDING-AUGUSTE REYERSLAAN 80, 1030 SCHAARBEEK

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

**Mandaat(en): gewone: 11 - plaatsverv.: 11**

#### ***b. Werknemersorganisaties***

##### **ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND**

HOOGSTRAAT 42, 1000 BRUSSEL

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

**Mandaat(en): gewone: 5 - plaatsverv.: 5**

##### **ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE**

HAACHTSESTEENWEG 579, 1031 BRUSSEL

Tel: 02 246 31 11 - Fax: 02 246 30 10

**Mandaat(en): gewone: 5 - plaatsverv.: 5**

##### **ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE**

KONING ALBERTLAAN 95, 9000 GENT

Tel: 09 222 57 51 - Fax: 09 221 04 74

**Mandaat(en): gewone: 1 - plaatsverv.: 1**

**4.NATIONAAL AKKOORD 2017-2018**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 16.05.2017		
C.A.O. - 19.09.2017	K.B. 29.06.2018	B.S. 26.07.2018

**TOEPASSINGSGBIED****ARTIKEL 1****§ 1**

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

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

**§ 2**

Het toepassingsgebied van de artikelen 5, 6, 7, 8, 9, en 10 § 2 van deze CAO wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

**§ 3**

Het toepassingsgebied van artikel 11 van deze CAO is uitsluitend van toepassing op de werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordiger.

**ARTIKEL 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 4 bindende afspraak opgenomen.

**MINIMA****ARTIKEL 3****§ 1**

Vanaf 1 mei 2017 worden de bruto minimum ervaringsmaandlonen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het minimumbarema, gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (131940/CO/207), die van kracht zijn op 1 maart 2017, verhoogd met 1,1 % bruto.

**§ 2**

Deze verhoging is eveneens van toepassing op de werknemers die op 31 maart 2017 minder dan 1,1 % boven de geldende minimummaandlonen betaald worden.

**NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN****ARTIKEL 4**

De bruto maandwedde en de ploegpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen van de werknemers 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% bruto op 1 januari 2018.

Deze verhoging met 1,1% gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van de bruto maandwedde en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (120815/CO/207), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index en de toepassing van de sectorbarema's overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het minimumbarema, gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (131940/CO/207) of ondernemingsbarema's, die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**§ 2**

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

**§ 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.

**STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG****ARTIKEL 5****§ 1 : STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR DE WERKNEMERS MET MINSTENS 40 JAAR BEROEPSLOOPBAAN**

In uitvoering van CAO nr. 124 van de Nationale Arbeidsraad wordt een collectieve arbeidsovereenkomst 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 bedrijfstoelage 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 collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens afgesloten in uitvoering van de bepalingen van de CAO nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad.

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 Nationale Arbeidsraad wordt een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 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, § 3 (= 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende) van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bereiken op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 4° voldoen aan alle wettelijke bepalingen terzake.

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 bedrijfstoelage 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 Nationale Arbeidsraad wordt een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 Nationale Arbeidsraad.

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

#### **§ 4 : STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58 JAAR VOOR DE WERKNEMERS MITS 35 JAAR LOOPBAAN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN**

In uitvoering van CAO nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad wordt een collectieve arbeidsovereenkomst 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 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.

## TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

### ARTIKEL 6

#### § 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld.

#### § 3

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 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.

## § 5

Dit artikel wordt gesloten voor bepaalde duur van 1.01.2017 tot 30.06.2019.

## ARTIKEL 7

### § 1

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst 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.

## ARTIKEL 8

Het sectorakkoord gesloten op 20 oktober 2015 (131950/C0/207) 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.

## LEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD MET STATUUT KADERLID

### ARTIKEL 9

In die ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat en waarbinnen bepaalde effectieve of plaatsvervangende leden een statuut van kaderlid hebben in toepassing van de procedure betreffende de sociale verkiezingen die in 2016 plaats hebben gehad, krijgen deze de bevoegdheid om, op uitdrukkelijke vraag van een kaderlid, hem een individuele begeleiding te geven.

Deze bevoegdheid wordt ingevoerd voor een proefperiode gelijk aan de duur van dit Nationaal Akkoord, namelijk tot en met 31 december 2018.

De ondertekende partijen zullen voor deze datum deze maatregel evalueren.

**EINDEJAARSPREMIE****ARTIKEL 10****§ 1**

Artikel 8 van de CAO van 20 oktober 2015 betreffende de eindejaarspremie, gesloten in het Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (131942/CO/207) 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 erkend zijn door het verzekeringsorganisme;
- De afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een maximumperiode van zes maanden;
- De afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme;
- De wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat en de dagen waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot zestig dagen;
- Het anciënniteitsverlof respectievelijk voorzien door de sectorale CAO'S van 28 juni 2005 (KB 6 december 2005; BS 2 januari 2006) en van 12 juli 2007 overeenkomstig het artikel 7 van het Nationaal Akkoord 2007-2008 gesloten op 2 mei 2007 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid;
- De periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978;
- De periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

**§ 2: AANBEVELING**

De sociale partners bevelen aan om, in de ondernemingen waar er gebruikelijk een eindejaarspremie wordt toegekend aan de werknemers waarvan de functies niet opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit Paritair comité, met ingang vanaf 1 januari 2017, voor de berekening van die eindejaarspremie de afwezigheden wegens zwangerschapsverlof met werkelijke arbeid gelijk te stellen.

**EINDEJAARSPREMIE HANDELSVERTEGENWOORDIGERS****ARTIKEL 11**

De in het artikel 3 van de CAO, betreffende een specifieke regeling van eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers, gesloten op 1 juli 2011 (105181/CO/207), in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid vermelde begrenzing van 2.106,30 EUR wordt, vanaf het jaar 2017, en uiterlijk betaalbaar wat de eindejaarspremie betreft van het kalenderjaar 2017, in januari 2018, met 1,1% verhoogd tot 2.129,47 EUR.

## UITZENDARBEID

### ARTIKEL 12

#### § 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

[Met ingang vanaf 1 juni 2017,] (*Ingevoegd : CAO 19.09.17*) 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

### ARTIKEL 13

#### § 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 vóór 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 geproratiseerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de loopbaan in de onderneming.

## VORMING

### ARTIKEL 14

#### § 1

De bijdrage voor het Fonds voor vorming van 0,20% op de brutolonen van de werknemers, zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2015 (nr. 129710/CO/207) gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot vaststelling van een werkgeversbijdrage aan het Fonds voor de bevordering van de vormings- en

tewerkstellingsinitiatieven van risicogroepen en bedienden in de scheikundige nijverheid, wordt verdergezet voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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. Een deel van deze middelen zal aangewend worden voor de volgende 3 projecten:

1. Een betere integratie in de sector van personen met een handicap;
2. 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 (I) (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

### ARTIKEL 15

De aanvullende werkloosheidsuitkering zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende een aanvullende werkloosheidsuitkering in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (131943/CO/207) bedraagt vanaf 1 mei 2017 10,50 EUR per dag gedeeltelijke werkloosheid.



## SYNDICALE PREMIE

### ARTIKEL 16

Het bedrag van de financiële reserve bedoeld voor de financiering van het voordeel aan gesyndiceerde werknemers zoals voorzien in artikel 7, lid 2 van de CAO van 20 oktober 2015 betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 132074/CO/207) wordt vanaf 1 januari 2017 verhoogd naar 3.500.000 miljoen EUR/jaar.

## SYNDICALE VORMING

### ARTIKEL 17

Artikel 7, eerste lid van de CAO van 20 oktober 2015 betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (nr. 132074/co/207) wordt als volgt gewijzigd:

"met ingang vanaf 1 januari 2017 wordt een financiële reserve samengesteld met het doel de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de werknemers uit de scheikundige nijverheid te financieren, tot een maximumbedrag van 200.000 EUR per kalenderjaar. Met ingang vanaf 1 januari 2017 wordt eenzelfde bedrag per kalenderjaar toegekend aan de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences VZW (essenscia) met het oog op de vervolmaking van de vorming van de werkgeversvertegenwoordigers in de sociale dialoog."

## MOBILITEIT

### ARTIKEL 18

Artikel 4, lid 2 van de CAO van 12 mei 2009 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de bedienden (nr. 93479/co/207) wordt met ingang vanaf 1 mei 2017 vervangen als volgt:

"De tussenkomst van de werkgever bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer voor een afgelegde afstand die minstens 5 kilometer moet bedragen, blijft vanaf 1 februari 2009 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 een gemiddelde van 70%, zoals opgenomen in bijlage en aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven."

## VASTHEID VAN BETREKKING

### ARTIKEL 19

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

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



## OVERLEG EN SOCIALE VREDE

### ARTIKEL 20

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 collectieve arbeidsovereenkomst aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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

### ARTIKEL 21

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 6 en 8.

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

**5.CAO KUNSTSTOFVERKENDE NIJVERHEID VAN DE PROVINCIE WEST-VLAANDEREN.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.02.2018	K.B. 04.11.2018	B.S. 20.11.2018

**Toepassingsgebied**Artikel 1**§ 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de baremiseerbare bedienden, in de ondernemingen gelegen in de provincie West-Vlaanderen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststof.

**§ 2**

Het toepassingsgebied van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bediende.

**Geldigheidsduur**Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2019, met uitzondering van artikel 5, § 1, artikel 5, § 2, artikel 5, § 3 en artikel 6, § 1, c). Het artikel 8 wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Deze laatste kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de Scheikundige Nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden en dit ten vroegste vanaf 31 maart 2019. De poststempel geldt als bewijs. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2016 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (registratienummer CO/133122).

**Werkzekerheid**Artikel 3

Tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de ondernemingen alles in het werk stellen om ontslagen wegens economische redenen te vermijden. Indien de onderneming toch genoodzaakt is over te gaan tot ontslagen om economische redenen zal informatie verstrekt worden aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis ervan aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis ervan aan het comité preventie en bescherming. De onderneming die genoodzaakt is over te gaan tot ontslagen wegens economische redenen zal maatregelen onderzoeken die de nadelen van deze ontslagen kunnen milderer zoals onder meer het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, tijdskrediet, werkverdeling, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

## **Uitzendarbeid**

### Artikel 4

#### **§ 1**

Onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake, wordt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging maandelijks ingelicht over de tewerkstelling van uitzendkrachten, beoogd door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, in functies voor baremiseerbare bedienden.

De te verstrekken informatie betreft volgende punten:

- het aantal uitzendkrachten per afdeling;
- de reden van tewerkstelling;
- de opdeling van het aantal uitzendkrachten in de onderneming volgens ononderbroken tewerkstellingsduur in de onderneming volgens het volgende schema: minder dan drie maanden, tussen drie en zes maanden, tussen zes en twaalf maanden, tussen twaalf en achttien maanden, en vanaf achttien maanden en meer.

#### **§ 2**

In geval een uitzendkracht wordt aangeworven, en dit vanaf 1 juli 2011, met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan "werkgever" genoemd, wordt de anciënniteit opgebouwd als uitzendkracht bij die gebruiker overgenomen volgens volgende voorwaarden en modaliteiten:

- de uitzendkracht moet bij die gebruiker minstens 120 dagen prestaties geleverd hebben in een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de aanwerving;
- per 20 dagen effectieve prestaties gedurende deze referteperiode wordt 1 maand anciënniteit toegekend bij de betrokken werkgever.

Deze als uitzendkracht opgebouwde en overgenomen anciënniteit geldt voor alle voordelen bij de betrokken werkgever, uitgezonderd voor de toekenning van de eindejaarspremie, als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de minimum eindejaarspremie gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. Voor de toekenning van dit laatste voordeel wordt de opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht niet overgenomen bij aanwerving.

### **Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad**

### Artikel 5

#### **§ 1**

Voor de periode gaande van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018 wordt de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te stappen aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, verlengd, voor alle bedienden :

[Terug naar inhoudstafel](#)

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst,
- mits 35 jaar loopbaan voor bedienden met een zwaar beroep zoals verder gedefinieerd in artikel 3, § 3 van het KB van 3 mei 2007.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

## § 2

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 juni 2017 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de bedienden die:

- 1° de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 2° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden zoals gedefinieerd in artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007; bijgevolg zullen de betrokken bedienden een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar moeten kunnen rechtvaardigen evenals 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 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 (= nachtarbeid).

De procedures en modaliteiten ter zake zijn deze die door bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorzien zijn.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

## § 3

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 juni 2017 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tot de bedienden die:

- 1° de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- 2° voldoen aan de ter zake geldende wettelijke voorwaarden zoals gedefinieerd in artikel 3, §7 van het KB van 3 mei 2007; bijgevolg zullen de betrokken bedienden een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar moeten kunnen rechtvaardigen.

De procedures en modaliteiten ter zake zijn deze die door bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 voorzien zijn.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

#### § 4

In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 20 juni 2017 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor de bedienden die:

- de leeftijd van 58 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- voldoen aan de ter zake 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 bedrijfstoelage, 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 bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit artikel verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

#### § 5

In overeenstemming met artikelen 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17 voorzien de werkgevers de doorbetaling van de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in geval van werkhervatting. De werknemers zullen hun (ex)werkgevers ook verwittigen van het feit dat ze het werk hervat hebben.

### Maatregelen inzake tijdskrediet/vorming

#### Artikel 6 : Tijdskrediet

[...] (Err. Besliss. 31.08.2018)

#### § 1

In navolging van sectorale CAO van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité van de scheikundige nijverheid, met betrekking tot tijdskrediet en voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- a) worden, overeenkomstig artikel 4, § 1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de bedienden die 5 jaar anciënniteit bereikt hebben in de onderneming en

die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, de opnamevormen voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voorzien 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°).

- b) wordt, overeenkomstig artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de bedienden die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst 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;
- c) wordt, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad voor de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst 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 een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad.

Voor zover wettelijk mogelijk wordt dit verlengd voor de lopende periode van 1 januari 2019 tot 30 juni 2019.

## § 2

De drempel voor de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103ter wordt vastgelegd op 5 pct. van het bediendenbestand in de onderneming.

## § 3

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan vanaf de leeftijd van 50 jaar zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter toegekend en dit boven de drempel bepaald in § 2.

De nog lopende verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf de leeftijd van 50 jaar in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis worden eveneens niet aangerekend op de drempel als bepaald in § 2.

#### § 4

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op een 1/5de loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter en bovenstaand artikel 6, § 1 toegekend vanaf de leeftijd van 51 jaar en dit boven de drempel bepaald in § 2.

De nog lopende 1/5de loopbaanverminderingen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis toegekend vanaf de leeftijd van 52 jaar worden eveneens niet aangerekend op de drempel als bepaald in § 2.

#### § 5

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, in geval de bediende zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking vanaf de leeftijd van 55 jaar in het kader van een landingsbaan als bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter of verminderd heeft in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter of nr. 77bis, een bruto bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering toegekend van 180 EUR per maand.

Deze bestaanszekerheidsvergoeding boven op de onderbrekingsuitkering wordt betaald, uiterlijk tot op het ogenblik van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zijnde, 65 jaar.

Dit artikel volgt gedurende de duurtijd van deze cao de eventuele evolutie van de wettelijk vastgestelde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden terzake.

#### § 6

De uitoefening van de rechten voorzien in de voorgaande paragrafen mag geen verstoring van de arbeidsorganisatie met zich meebrengen. Alle partijen zullen hierbij streven naar een evenwichtige oplossing om te komen tot een goede werkorganisatie.

#### § 7

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het referteloon voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de bedienden die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of een 1/5de loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis en nr. 103ter berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

##### Artikel 7 : Vorming

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een inspanning voor vorming gedaan met als streefdoel 2 pct. van de loonmassa voor het geheel van de betrokken ondernemingen.

Er wordt zowel voor de interne als voor de externe beroepsopleiding gestreefd naar de mogelijkheid om dit voor alle categorieën van het bediendepersoneel te voorzien, maar met een bijzondere aandacht voor de laaggeschoolden.



Er wordt een jaarlijkse evaluatie en bespreking van het programma voorzien in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, waarbij tevens de spreiding van de vormingsinspanningen over de verschillende beroepscategorieën gerapporteerd zal worden.

## Maaltijdcheques

### Artikel 8

#### § 1

Vanaf 1 januari 2012 wordt, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der bedienden, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de bedienden per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque [toegekend] (**Err. Besliss. 31.08.2018**).

De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque wordt vanaf 1 februari 2018 verhoogd met 0,50 EUR waardoor de werkgeversbijdrage 6,61 EUR per dag bedraagt. De faciale waarde wordt hierdoor van 7,20 EUR per dag verhoogd tot 7,70 EUR per dag.

De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

#### § 2

Voor de ondernemingen die op 31 december 2017 een hogere werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque als bepaald in §1, [tweede] (**Err. Besliss. 31.08.2018**) alinea toekennen aan hun bedienden gelden volgende bepalingen:

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,50 EUR op 1 februari 2018, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 6,91 EUR) niet overschrijdt, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque op 1 februari 2018 verhoogd met 0,50 EUR.
- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,50 EUR op 1 februari 2018, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (= 6,91 EUR) overschrijdt wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de onderneming op 1 februari 2018 verhoogd tot de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de 0,50 EUR dat de wettelijk maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque doet overschrijden wordt aan de betrokken bedienden toegekend onder de vorm van een verhoging van de effectieve maandwedge. Deze verhoging is gelijk aan het gedeelte van de werkgeversbijdrage dat het wettelijk maximale overschrijdt vermenigvuldigd met een factor 16,31.

#### § 3

De maaltijdcheques worden maandelijks toegekend aan de werknemer, overeenkomstig de wettelijke bepalingen vastgelegd in bovenstaand artikel 19bis, § 2, 2° van het K.B. van 28 november 1969.



**§ 4**

De elektronische maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

**§ 5**

De geldigheid van de elektronische maaltijdcheques is beperkt tot 12 maanden, te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst.

**§ 6**

Indien het systeem van maaltijdcheques wordt beëindigd, zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque omgezet worden in een verhoging van de effectieve maandwedde. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque vermenigvuldigd met een factor 16,31.

**§ 7**

Dit artikel vervangt het artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2016 (nr. 133122/CO/207) tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen.

**Koopkracht****Artikel 9****§ 1**

De bruto basismaandwedde wordt verhoogd, op 1 januari 2018, met EUR 25 bruto.

**§ 2**

Weddeverhogingen die reeds in 2017 werden toegekend, worden beschouwd als voorafbetalingen en komen in mindering van de verhoging voorzien in §1.

**§ 3**

Weddeverhogingen die enkel steunen op de verplichting om het minimumbarema van de chemische nijverheid te eerbiedigen, komen niet in mindering van het in §1 vermelde bedrag.

**§ 4**

De weddeverhogingen zoals voorzien in het nationaal akkoord van 16 mei 2017 worden vervangen door de aanpassingen in koopkracht van huidig artikel 9.

**§ 5**

Vanaf 1 januari 2018 wordt er een provinciaal minimumbarema ingevoerd. Tot dien einde worden de minima opgenomen in de cao van 16 mei 2017 (140252/CO/207) met EUR 25 bruto verhoogd (cfr. tabel in bijlage).

Artikel 10 : Ecocheques**§ 1**

Voor de duur van deze cao en voor het jaar 2018 (referteperiode van 01.01.2018 tot 31.12.2018) zullen éénmalige ecocheques met een totale waarde van EUR 150, op 31 december 2018 worden toegekend. Onderhavig artikel regelt de voorwaarden en de modaliteiten van de toekenning van de ecocheques en wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 98bis van 21 december 2010, nr. 98ter van 24 maart 2015, nr. 98quater van 26 januari 2016 en nr. 98quinquies van 23 mei 2017 (geratificeerd door de KB's van 28 juni 2009, 24 maart 2011, 28 april 2015, 13 mei 2016 en 2 november 2017, gepubliceerd in het BS van 13 juli 2009, 8 april 2011, 12 mei 2015, 2 juni 2016 en 21 november 2017) en het Koninklijk besluit van 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19quater in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

**§ 2**

De maximale nominale waarde van een ecocheque bedraagt EUR 10.

**§ 3**

De éénmalige ecocheques wordt toegekend pro rata in dienst/uit dienst, pro rata effectieve arbeidsprestaties (met gelijkstelling van jaarlijkse vakantie en alle periodes waarvoor gewaarborgd loon wordt betaald) en pro rata temporis het arbeidsregime, waarbij EUR 150 de totale nominale waarde is van de ecocheques voor een voltijdse bediende.

**§ 4**

De ecocheques worden op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

**§ 5**

De elektronische ecocheques worden opgeladen op de persoonlijke ecochequerekening van de bediende. Indien het niet mogelijk of wenselijk is om op bedrijfsvlak elektronische ecocheques toe te kennen, dan zullen de klassieke papieren ecocheques toegekend worden.

De geldigheidsduur van de elektronische ecocheque is bepaald op vierentwintig (24) maanden te tellen vanaf het moment de elektronische ecocheque op de ecochequerekening van de werknemer werd geladen.

Ze mogen uitsluitend gebruikt worden voor de aankoop van producten of diensten met een ecologisch karakter en die opgenomen zijn in de lijst in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 die besloten werd op de Nationale Arbeidsraad.

**§ 6**

De bediende die geniet van de elektronische ecocheque ontvangt een gratis drager (= kaart) waardoor hij zijn cheques zal kunnen gebruiken.

Met het oog op de goede werking van de elektronische kaart, laat de werknemer aan de werkgever toe om aan de uitgever zijn naam, zijn geboortedatum, zijn geslacht, zijn postcode, het adres van zijn woonplaats, zijn taalkeuze en zijn rijksregisternummer over te maken.

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

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

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

De werknemer verbindt zich ertoe de elektronische kaart te gebruiken en te bewaren als een goede huisvader en in overeenstemming met de algemene gebruiksvoorwaarden van de uitgever van de kaart. Hij verbindt er zich toe de werkgever en de uitgever eveneens onmiddellijk te informeren van elke onregelmatigheid of fraude gepleegd met de elektronische kaart. Indien, na onderzoek, blijkt dat de werknemer actief heeft deelgenomen aan de fraude of onregelmatigheden of hij deze heeft vergemakkelijkt, zal de werknemer solidair verantwoordelijk zijn voor het geheel van de schade die eruit voortvloeit. Alle transacties zullen bovendien onmiddellijk geblokkeerd of afgesloten worden.

In geval van verlies of diefstal van de elektronische kaart, is de werknemer ertoe gehouden zo spoedig mogelijk de werkgever en/of de erkende uitgever te informeren. Alle transacties uitgevoerd voor de aangifte van het verlies of diefstal zijn onherroepelijk, zonder mogelijkheid van beroep van de werknemer tegen de werkgever en/of de vennootschappen die de elektronische kaart heeft uitgegeven.

## § 7

Voor de werkgevers die reeds vóór 1 januari 2018, ecocheques toekennen aan hun bedienden gelden volgende bepalingen:

- voor de werkgevers waarvoor de totale waarde van de ecocheques door de toekenning van de éénmalige ecocheques zoals bepaald in bovenstaande §1, de wettelijk maximale waarde van de ecocheques (EUR 250) niet overschrijdt, wordt de bij de werkgever geldende waarde van de ecocheque uiterlijk op 31 januari 2018 éénmalig verhoogd met het bedrag als bepaald in bovenstaand §1.
- voor de werkgevers waarvoor de totale waarde van de ecocheques door de toekenning van de éénmalige ecocheques zoals bepaald in bovenstaande §1, de wettelijk maximale waarde van de ecocheques (EUR 250) wel zou overschrijden, wordt de bij de werkgever geldende waarde van de ecocheque uiterlijk op 31 januari 2018 éénmalig verhoogd tot de wettelijke maximale waarde van de ecocheques (EUR 250). Voor het gedeelte van de waarde van de éénmalige ecocheques zoals bepaald in §1 dat de wettelijke maximale waarde van de ecocheques overschrijdt wordt, voor die betrokken groep van bedienden, een oplossing uitgewerkt op ondernemingsvlak tegen 31 maart 2018. Bij ontbreken van een oplossing tegen bovengenoemde datum zal een oplossing worden uitgewerkt door de provinciale sociale partners.

## § 8

Als uitzondering op artikel 23 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verdwijnen de voordelen voortvloeiend uit dit artikel, zonder voorafgaande opzeg, bij de beëindiging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Ploegenarbeid

### Artikel 11

De baremiseerbare bedienden die voor hun prestaties in een arbeidsregime met opeenvolgende ploegen vergoed worden met een basis maandloon en een afzonderlijke ploegenpremie, ontvangen een ploegenpremie die minstens gelijk is aan de premies voor ploegenwerk voor de arbeiders als bepaald in artikel 20 van de CAO van 21 december 2017 tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders van de kunststofverwerkende nijverheid in de provincie West-Vlaanderen.

## Anciënniteitsverlof

### Artikel 12

## § 1

Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkorting onder welke vorm ook, worden een aantal anciënniteitsdagen als volgt toegekend:

- ° een eerste anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 6 jaar anciënniteit in de onderneming,
- ° een tweede anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 12 jaar anciënniteit in de onderneming,
- ° een derde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming,
- ° een vierde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 24 jaar anciënniteit in de onderneming,
- ° een vijfde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming,
- ° een zesde anciënniteitsdag wordt toegekend vanaf 36 jaar anciënniteit in de onderneming.

Een totaal maximum van 6 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.

## § 2

Vanaf 1 januari 2016 behouden de bedienden die overstappen van een voltijds arbeidsregime naar een vorm van landingsbaan, zoals omschreven in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, het aantal anciënniteitsverlofdagen zoals zij die hebben opgebouwd in hun voltijds arbeidsregime.

De verdere opbouw van het aantal anciënniteitsverlofdagen, als bepaald in bovenstaand § 1, gebeurt rekening houdend met de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van de toekenning van de volgende anciënniteitsverlofdagen.

## Mobiliteit

### Artikel 13 : Sociaal abonnement

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten gedragen door de werknemers, ongeacht het gebruikte vervoersmiddel, wordt ongeacht de afstand van de verplaatsing toegekend.

[Terug naar inhoudstafel](#)

De bijdrage blijft gekoppeld aan de prijs van de treinkaart van de NMBS en bedraagt 90 % van de prijs van de treinkaart, zoals opgenomen in de tabel in bijlage.

De bijdrage wordt aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven van de NMBS.

Voor de bepaling van de bijdrage wordt een verplaatsing van minder dan 1 kilometer gelijkgesteld met een verplaatsing gelijk aan 1 kilometer.

#### Artikel 14 : Fietsvergoeding

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet men in de mogelijkheid om op ondernemingsvlak overleg te plegen met de ondernemingsraad of de syndicale delegatie met betrekking tot een fietsvergoeding. Dit overleg is aanbevolen in het kader van een duurzame mobiliteit.

### **Bestaanszekerheid**

#### Artikel 15

##### **§ 1**

In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van gedeeltelijke werkloosheid van 10,50 EUR per dag verhoogd tot 11 EUR per dag economische werkloosheid en dit vanaf 1 januari 2018. (nr. 141370/co/207)

##### **§ 2**

In afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestaanszekerheid gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid zal de aanvullende werkloosheidsvergoeding van §1 toegekend worden voor alle dagen economische werkloosheid en zullen alle dagen economische werkloosheid gelijkgesteld worden voor de berekening van de eindejaarspremie.

### **Sociale vrede**

#### Artikel 16

De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE ARBEIDSVERHOUDINGEN****1.CAO BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 12.11.1987	K.B. - 06.05.88	B.S. - 10.06.1988

**Artikel 1**

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

**Artikel 2**

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

**Artikel 3**

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

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

**2.CAO OPEENVOLGENDE OVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 12.07.2007	K.B. 24.02.2008	B.S. 09.04.2008

**Toepassingsgebied**Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

**Geldigheid en opzegging**Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 2 mei 2007.

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



**3.CAO BETREFFENDE HET VERVOER VAN BEDIENDEN.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.02.2018	K.B. 17.08.2018	B.S. 29.08.2018

Artikel 1

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

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

Artikel 2

Behalve in het geval waarin de werkgevers zelf het vervoer van hun bedienden organiseren en financieren wordt de bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten gedragen door de bedienden vanaf 1 februari 2018 vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikelen 3 tot en met 6 van deze cao.

**Bijdrage van de werkgevers**Artikel 3**§ 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.

Onmogelijkheid om in normale omstandigheden een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel te gebruiken

Artikel 4

Indien de bediende onmogelijk in normale omstandigheden een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel kan gebruiken wegens de geografische ligging van de onderneming of ingevolge de toegepaste uurroosters, wordt de bijdrage van de werkgevers uitgebreid tot de bedienden die verplicht zijn een particulier vervoermiddel te gebruiken.

De tussenkomst van de werkgevers bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer voor een afgelegde afstand die minstens 5 km moet bedragen, blijft vanaf 1 februari 2009 gekoppeld aan de vroegere tabel (in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden) op basis van het gemiddelde van 70%, zoals opgenomen in bijlage en aangepast op 1 februari van ieder jaar (jaar N+1) aan de nieuwe tarieven.

Artikel 5

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

**"Tarieven weekkaart"**

De tarieven van de weekkaart van het vorige jaar (jaar N) worden per afstand(en) verhoogd met het percentage van de prijsstijging voor dezelfde afstand(en) van de maandkaart van het huidige jaar (jaar N + 1), afgerond op 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding.

Het percentage van de prijsstijging van de maandkaart wordt op zijn beurt verkregen door de tarieven van de maandkaart van het jaar N per afstand(en) te vergelijken met de tarieven van de maandkaart van het jaar N + 1 per afstand(en) (percentage met 2 decimalen o.b.v. wiskundige afronding).

**"Tussenkomst weekkaart"**

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

Artikel 6

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

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

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

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

**"Tussenkost maandkaart, 3 maand kaart en jaarkaart"**

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

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

De tarieven van de weekkaart, bekomen door toepassing van artikel 3, worden vanaf 151 km tot en met 200 km aangevuld op de volgende manier:

De tarieven vanaf 151 km tot 200 km van het jaar N worden verhoogd met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150 km van de maandkaart van het jaar N + 1, zoals verkregen in toepassing van dit artikel.

Artikel 7

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

**Terugbetalingstijdstip**Artikel 8

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

**Terugbetalingsmodaliteiten**Artikel 9

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van de bedienden is afhankelijk van de aflevering door de bedienden van, naargelang het geval, één of meerdere van de hierna vermelde attesten:

- a) het speciaal getuigschrift uitgegeven door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen voor de treinkaart voor vervoer per trein;
- b) een officieel document dat de afgelegde afstand, van minstens 5 km, vermeldt, voor het regelmatig gebruik van een of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de trein;
- c) een verklaring, ondertekend door de bedienden, 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.

**Artikel 10**

Deze cao vervangt deze van 16 januari 2018, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de bedienden, (neerleggingsnummer 2018-001756).

**Duurtijd****Artikel 11**

Deze cao treedt in werking op 1 februari 2018 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

2018	1 week	(EUR) 1 maand	(EUR) 3 maanden	(EUR) 12 maanden
Afstand (km)	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever
1-3	7,05	23,20	65,35	233,25
4	7,70	25,50	71,20	254,15
5	8,25	27,45	77,10	274,40
6	8,75	29,05	81,65	292,05
7	9,30	31,05	86,90	309,70
8	9,85	32,65	91,45	327,30
9	10,40	34,65	96,70	344,95
10	10,70	35,95	101,25	362,60
11	11,45	38,15	107,25	382,95
12	11,95	40,15	111,85	400,05
13	12,70	42,40	117,95	420,80
14	13,05	43,75	122,60	438,70
15	13,70	45,70	127,90	456,60
16	14,30	47,90	133,00	476,15
17	14,75	49,20	138,30	494,10

18	15,30	51,20	142,95	512,05
19	16,00	53,40	148,80	531,85
20	16,35	54,70	154,15	549,20
21	17,00	56,70	158,85	567,25
22	17,60	58,95	164,75	587,30
23	18,00	60,50	170,00	607,50
24	18,70	62,50	175,40	625,65
25	19,20	64,50	180,10	643,80
26	19,75	66,10	186,10	664,20
27	20,30	68,10	190,85	681,75
28	20,95	70,15	196,25	699,95
29	21,50	72,15	200,95	718,15
30	22,00	73,50	206,35	736,35
31-33	23,00	77,40	215,90	771,35
34-36	24,70	82,60	231,95	827,40
37-39	26,55	88,30	246,85	881,70
40-42	27,85	93,25	261,55	935,35
43-45	29,80	99,30	278,05	993,05
46-48	31,65	104,95	292,75	1046,70
49-51	33,10	110,15	308,80	1102,80
52-54	34,20	114,30	319,70	1142,15
55-57	35,55	117,90	329,10	1176,15
58-60	36,25	121,60	340,70	1217,95
61-65	38,15	126,65	353,80	1263,10
66-70	39,95	132,40	371,60	1326,20
71-75	41,75	138,70	388,95	1388,40
76-80	43,50	144,80	405,70	1447,95
81-85	45,20	151,40	423,90	1512,45

86-90	46,95	157,55	440,10	1573,25
91-95	49,45	163,50	458,55	1638,70
96-100	51,15	169,45	474,90	1696,65
101-105	52,80	175,95	492,80	1760,15
106-110	54,65	182,45	510,75	1824,70
111-115	56,45	188,75	528,05	1886,00
116-120	58,20	195,65	547,05	1953,50
121-125	60,50	200,90	563,60	2012,20
126-130	62,35	207,25	581,10	2074,85
131-135	64,25	213,95	599,50	2140,25
136-140	65,75	220,00	616,15	2199,20
141-145	67,50	226,05	632,75	2258,95
146-150	70,10	234,70	656,45	2344,95
151-155	71,60	238,35	665,60	2380,95
156-160	73,20	244,05	682,65	2440,35
161-165	74,85	249,75	698,90	2499,75
166-170	76,45	255,45	715,95	2559,15
171-175	78,90	261,95	732,20	2618,55
176-180	80,55	267,65	748,50	2677,95
181-185	82,15	273,35	765,55	2736,55
186-190	83,80	279,85	781,80	2795,95
191-195	85,40	285,55	798,85	2855,35
196-200	87,05	291,20	815,10	2914,75

**4. KLEIN VERLET**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 01.07.2011	K.B. 03.08.2012	B.S. 06.11.2012

De in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid gesloten cao van 1 juli 2011 (KB 03.08.2012, BS 06.11.2012) en het koninklijk besluit van 28.08.1963 (BS 11.09.1963) bepalen de regels inzake 'klein verlet'. Hieronder vindt u een officieuze coördinatie. Deze houdt rekening met de KB's van 09.07.1970 (BS 14.07.1970), 22.07.1970 (BS 18.09.1970), 18.11.1975 (BS 15.01.1976), 16.01.1978 (BS 11.02.1978), 12.08.1981 (BS 01.09.1981), 08.06.1984 (BS 16.06.1984), van 27.02.1989 (BS 14.03.1989), en twee KB's van 07.02.1991 (BS 15 en 16.02.1991). Twee KB's hebben nieuwe bepalingen ingevoerd, m.b.t. enerzijds de gelijkstelling van de overgrootouders en achterkleinkinderen (KB van 22.03.1999, BS 02.04.1999), en anderzijds de gelijkstelling van de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer (KB van 09.01.2000, BS 02.02.2000). De wet van 10 augustus 2001 (BS 15.09.2001) voorziet gunstiger bepalingen dan de cao scheikunde wat betreft de afwezigheid wegens de geboorte van een kind. De wet van 9 juli 2004 (BS 15.07.2004) voorziet gunstiger bepalingen dan de cao-scheikunde betreffende de afwezigheid wegens het onthaal van een kind in het kader van adoptie..

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

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

**ARTIKEL 3** Deze cao vervangt de cao van 10 mei 1976 (KB 13.09.1976, BS 23.10.1976) en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze treedt in werking op 1 juli 2011. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

## 5.SWT (BRUGPENSIOEN)

### **CAO BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58 JAAR ( 2017) OF VANAF 59 JAAR (2018) MET MINSTENS 40 JAAR LOOPBAAN.**

Van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, verlengd tot 30 juni 2019 (onder voorbehoud van verlenging van de wettelijke basis) 2017 : SWT vanaf 58 jaar / 40 jaar beroepsloopbaan  
2018 : SWT vanaf 59 jaar / 40 jaar beroepsloopbaan

CAO te raadplegen via: <http://www.meta.fgov.be/CAO/207/207-2017-011265.pdf>

### **CAO 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.**

Van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, verlengd tot 30 juni 2019 (onder voorbehoud van verlenging van de wettelijke basis)

Deze CAO is enkel van toepassing op de ondernemingen die op ondernemingsniveau tot het stelsel toetreden via een CAO of een toetredingsakte tot deze sectorale CAO. 2017 : SWT vanaf 58 jaar voor ploegenarbeid / nachtprestaties / zware beroepen  
2018 : SWT vanaf 59 jaar voor ploegenarbeid / nachtprestaties / zware beroepen

CAO te raadplegen via: <http://www.meta.fgov.be/CAO/207/207-2017-011266.pdf>

### **CAO BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58 JAAR (2017) OF VANAF 59 JAAR (2018) MITS 35 JAAR LOOPBAAN VOOR WERKNEMERS MET ZWAAR BEROEP.**

*Van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, verlengd tot 30 juni 2019 (onder voorbehoud van verlenging van de wettelijke basis) 2017 : SWT vanaf 58 jaar / zwaar beroep  
2018 : SWT vanaf 59 jaar / zwaar beroep*

CAO te raadplegen via: <http://www.meta.fgov.be/CAO/207/207-2017-011267.pdf>

### **CAO BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58 JAAR VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN.**

*Van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, verlengd tot 30 juni 2019 (onder voorbehoud van verlenging van de wettelijke basis)*

CAO te raadplegen via: <http://www.meta.fgov.be/CAO/207/207-2017-011268.pdf>



**6. TIJDSKREDIET**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 31.01.2018	B.S. 22.02.2018

Artikel 1

Deze cao is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden die ze tewerkstellen (hierna "de werknemer(s)" genoemd).

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

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 4, §1 en §2 van de cao nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (overeenkomstig artikel 4, §1, 3° van cao nr. 103 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°).

Artikel 3

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

Artikel 4

Voor de duur van deze cao worden, overeenkomstig artikel 8, § 3 van de cao nr. 103ter van 20 december 2016 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor de werknemers die voldoen aan alle voorwaarden van cao nr. 103ter, wordt, 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.

Artikel 5

In geval een werknemer 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 geproratiséerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de loopbaan in de onderneming.



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

## Artikel 6

### § 1

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad wordt voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 juni 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 een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst 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**

### Artikel 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.

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

## 7.CAO BETREFFENDE ONTSLAGVERGOEDING THEMATISCHE VERLOVEN, HET TIJDSKREDIET MET MOTIEF EN DE LANINGSBANEN

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 15.04.2018	B.S. 23.05.2018

### Toepassingsgebied

#### Artikel 1

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

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

### Ontslagvergoeding thematische verloven, tijdskrediet met motief en landingsbanen

#### Artikel 2

#### § 1

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

#### § 2

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

### Duurtijd

#### Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

**HOOFDSTUK III: CLASSIFICATIE EN BEZOLDIGINGEN.****1.CAO BETREFFENDE DE CLASSIFICERING EN BEPALING DER FUNCTIES.**

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

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

**1ste Categorie**

Algemeen criterium:

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

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

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

Voorbeelden :

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

## 2de Categorie

Algemeen criterium:

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

Voorbeelden :

- Archivaris-klasseerder.
- Telephonist-standardist : bediende die uitsluitend tewerkgesteld wordt aan een telefoon-standaard.
- Klerk bij de boekhouding :  
bediende gelast met werk van ondergeschikt belang bij de boekhouding, schrijft de boekhoudkundige stukken in en ziet ze eventueel na (bv. het bijhouden der hulpdagboeken).
- Typist :  
bediende die 40 woorden per minuut kan typen op de schrijfmachine, zonder taalfouten en die een goede presentatie aan zijn werk geeft.
- Perforateur-verificateur op statistiekmachines :  
bedient de ponsmachines of verifikatiemachine van de kaartjes voor statistiek-machines.
- Berekenaar van brutolonen op machine met toetsen :  
bediende gelast met het berekenen der brutolonen op machine met toetsen type "Comptometer" of dergelijke.
- Operateur op boekhoudingsmachine met klavier :  
bediende werkzaam aan machines Elliot Fisher, Sundstrand, Burroughs of dergelijke, voor het opstellen der rekeningen-courant der klanten, leveranciers, stocks, enz., zonder verantwoordelijkheid.
- Hulpoperateur op statistiekmachine :  
bediende-helper van de operateur van statistiekmachines met de geponste steekkaarten.
- Berekenaar of verificateur der bestekken :  
bediende gelast met het berekenen of het nazien volgens nauwkeurige normen van het bestek der hoeveelheid grondstoffen (omvang) en arbeid (aantal uren) volgens de voorziene techniek (aangeduid in het bestek).
- Tekenaar-kalkeerder :  
kopieert behoorlijk op kalkeerpapier, vormt duidelijk letters en cijfers, kan zonder fouten een tekening kopiëren, helpt de tekenaar bij het schrijfwerk of wijzigingen aan kalkeertekeningen.
- Hulscheikundige :  
bediende die gewone ontleding verricht volgens nauwkeurige richtlijnen en zonder interpretatie der uitslagen, controleert de metingen der titreerders.
- Bediende facturier :  
bediende die de facturen en statistieken die daarmee verband houden opstelt.

Terug naar inhoudstafel

- **Pointeerder der verzendingen :**  
is de verbindingsagent met de spoorwegen voor het in- en uitgaan der goederen. Hij neemt tevens het toezicht waar over het in de onderneming geparkeerd rollend materieel en doet de vaststellingen bij betwistingen, tekorten en averij.
- **Bediende-weger :**  
bediende gelast met de controle van het gewicht der goederen die per spoor ontvangen of verzonden worden; stelt de weegticketten op en houdt de registers
- **Magazijnbediende :**  
bediende gelast met het administratief werk van ondergeschikt belang in het magazijn van de bevoorrading of van afgewerkte producten; houdt de steekkaarten bij van de kwantitatieve bewegingen der stocks.
- **Bediende voor stock in magazijn :**  
bediende die voor de boekhouding de inschrijvingen verricht (hoeveelheid en waarde) van de magazijnen voor bevoorrading en afgewerkte producten.
- **Bediende voor de lonen en sociale wetten :**  
bediende die aan de hand van de pointerkaarten der verschillende afdelingen en de verificatie de wekelijkse of halfmaandelijke uitbetaling der lonen berekent, de loonstaten opmaakt evenals de betaalbons, rekening houdend met de verschillende afhoudingen.
- **Bediende bij de boekhouding :**  
bediende met oppervlakkige kennis van boekhouding die de handelsof nijverheidshulpboekhouder helpt bij het houden der rekeningencourant der klanten, leveranciers, deelrekeningen van de kostprijs opstelt, enz.
- **Planningbediende :**  
bediende gelast met het volgens bepaalde richtlijnen vaststellen van een onderdeel van het werkplan en van de bevoorrading in half afgewerkte producten of gelast met de uitvoering van dat plan voor een ingewikkelde fabricatie onder de controle van een bediende van een hogere Categorie.
- **Pointeerder in de werkhuisen :**  
bediende gelast met het nazicht van de aanwezigen volgens de kaarten of penningen van het controleurwerk, alsmede met het nazicht van de tijden aangegeven op de werkbons aan de hand van de aanwezigheidsuren.
- **Rekenaar met de hand of met de rekenlat :**  
bediende die elementaire rekenbewerkingen uitvoert met de hand of met de rekenlat, berekeningen volgens barema's, enz.

**3de Categorie**

Algemeen criterium:

Functies gekenmerkt door :

1. zelfstandig uitgevoerde en afwisselende taken, die doorgaans initiatief en overleg vergen vanwege degenen, die ze uitvoeren en waarvan tevens de verantwoordelijkheid dezer uitvoering verbonden is;

2. de noodzakelijkheid een vorming te bezitten die gelijk is met deze gegevens, hetzij door de volledige studies voorzien voor de vorige Categorieën aangevuld door vijf jaar avondcursussen, hetzij door volledig middelbaar onderwijs van de lagere graad aangevuld door drie jaar avondcursussen, hetzij door beroepsonderwijs van dezelfde graad, ofwel, tenslotte, de noodzakelijkheid van een praktische vorming, verworven door stages of door de uitoefening van dezelfde of gelijkaardige functies.

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

Voorbeelden :

- Operateur van statistiemachines :  
bediende gelast met de bediening van ponsmachines en bekwaam om werken uit te voeren volgens schema's of diagrammen.
- Eerste archivaris.
- Stenotypist :  
bediende bekwaam 100 woorden per minuut in steno en 40 op de machine te schrijven, met verzorgde schikking van het werk en zonder taalfouten, moet eveneens gewone briefwisseling kunnen opstellen op eenvoudige aanduidingen van zijn chef.
- Correspondent :  
bediende gelast met het opstellen van brieven waarvoor een dergelijke praktijk van handelscorrespondentie vereist is, en met het berekenen der prijzen met het oog op de aanbiedingen die hij doet of ontvangt. Hij bestudeert sommige eenvoudige geschillen en doet voorstellen voor antwoord.
- Handelsvertaler en technisch vertaler : twee talen (thema en vertaling).
- Bediende bij de ontvangst :  
bediende gelast met de ontvangst der goederen (bevoorrading of afgewerkte producten); heeft als opdracht zich te gepasten tijde zekerheid te verschaffen omtrent de vervoermiddelen en de arbeidsmogelijkheden nodig voor een regelmatige ontvangst controleert tevens het werk van de hulpbedienden die hem zijn toegevoegd.
- Ziekenverpleger :  
ziekenverpleger gehecht aan de infirmerie of aan het dispensarium van de onderneming, moet de eerste zorgen kunnen toedienen aan zieke of gekwetste leden van het personeel.
- Planning bediende :  
bediende die onder verantwoordelijkheid van een bediende van een hogere Categorie gelast is met het opstellen en de controle van de uitvoering van het werkplan en de bevoorrading in afgewerkte producten voor een complexe en zeer verscheiden fabricatie.
- Systematiseur :  
bediende die de inlichtingen verzamelt omtrent het fabricatieproces, ze samenvat en voorstellen doet met het oog op de vaststelling van de arbeidstechniek en methode.
- Gewoon tijdopnemer :  
bediende die bekwaam is de tijden te meten vereist voor de uitvoering der verschillende verrichtingen van de arbeiders, volgens de methode in voege in de onderneming.

- **Detailtekenaar :**  
maakt detailtekeningen van de onderdelen van een geheel dat voldoende is uitgewerkt, zo nodig behelpt hij zich met reeds bestaande tekeningen, quoteert tevens volledig deze tekeningen voor uitvoering; moet het gewicht kunnen berekenen van eenvoudige stukken met het oog op het opmaken der bestekken.
- **Scheikundig analyst :**  
bediende die alle normale ontledingen uitvoert volgens nauwkeurige en geschreven onderrichtingen en aanduidingen van een scheikundige van hogere Categorie.
- **Hulpboekhouder (nijverheids- of handelsboekhouding) :**  
bediende die met behulp van boekhoudkundige bescheiden een gedeelte verricht van de boekhouding of de gewone inschrijvingen die niettemin een homogeen geheel uitmaken zoals rekeningen-courant der klanten, leveranciers, deelrekeningen van handels- of nijverheidsboekhoudingen, enz. Deze verrichtingen kunnen zowel met de hand als met de machine uitgevoerd worden.
- **Kassier (zonder boekhouding) :**  
bediende gelast met de kasverrichtingen onder de verantwoordelijkheid van een hoofdkassier of van een dienstoverste der boekhouding.
- **Gespecialiseerde bediende voor de lonen en sociale wetten :** bediende die buiten de werkzaamheden van de bediende voor lonen en sociale wetten der vorige Categorie eventueel de uitbetaling der lonen doet en blijk moet geven van initiatief door over te gaan tot de schifting van de arbeidskracht met het oog op de vaststelling van de kostprijzen.
- **Verzender :**  
bediende die een degelijke praktische ervaring verworven heeft en bekwaam is om de best aangewezen verzendingswijze vast te stellen volgens de aard der producten en hun bestemming; bereidt eventueel de leveringsronde voor en controleert het werk van de afleveraars.
- **Fabrikatietoezichter :**  
bediende gelast onder leiding van een bediende van hogere graad met het coördineren van het werk der fabrikatiereviseurs gedurende de verschillende fasen van de fabricatie. Hij geeft de consignes door, lost zelf de twijfelachtige gevallen op of doet ze oplossen.
- **Hoofdpointeerder :**  
bediende gelast met pointage in het werkhuis en over het algemeen bijgestaan door een of meerdere pointeerders.

#### 4de Categorie

Algemeen criterium :

- Functies gekenmerkt door het opzoeken en het samenbrengen op eigen initiatief, van alle elementen van de belangrijke werkzaamheden van gelijk welke dienst.
- De belanghebbenden moeten het werk kunnen verrichten der voorgaande Categorieën overeenstemmend met hun specialiteit; gebeurlijk kunnen zij geholpen worden door een of meerdere bedienden der voorgaande categorieën onder dewelke zij het werk verdelen.



[Terug naar inhoudstafel](#)

- Die functies eisen een beroepsvorming en een kennis gelijkaardig aan deze gegeven door de studiën van een middelbare school van de hogere graad of daarmee gelijkgestelde of van een middelbare school van de lagere graad aangevuld door vijf jaar avondcursussen. Deze kennis kan verworven zijn hetzij door de praktijk, hetzij door het onderwijs.

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

Voorbeelden :

- SEKTIE A :
  - Maatschappelijk assistent :  
gediplomeerd.
  - Handelsboekhouder :  
bediende gelast met het overbrengen in de boekhouding van al de handelsverrichtingen, deze samen te stellen en bijeen te brengen om er balansen, kasvooruitzichten, bilans, enz. uit te trekken.
  - Nijverheidsboekhouder :  
bediende gelast met het overbrengen in de boekhouding van alle verrichtingen in verband met de productie, deze samen te stellen en bijeen te brengen om er de kostprijs te kunnen uittrekken.
  - Eerste korrespondent of eerste opsteller der handelsdiensten, technische of administratieve diensten :  
bediende gespecialiseerd in een of meerdere takken van handel of techniek waarvoor de kennis vereist wordt van de gebruiksvoorwaarden van het artikel, in staat om binnen het raam van algemene richtlijnen zekere kwesties te volgen die initiatief en overleg vergen; stelt volgens het geval zelf de briefwisseling op of laat ze opstellen door een korrespondent.
  - Stenotypist secretaris :  
bediende met voldoende intellectuele vorming en beroepsvorming om het privé-secretariaat van een bedrijfsleider, een beheerder, een directeur, of van een dienstoverste van het hoger kader waar te nemen.
  - Handelsvertaler :  
meerdere talen (thema en vertaling).
  - Hoofdbediende van de planning :  
eerste bediende die de werkzaamheden van de planningsbedienden der lagere Categorieën leidt en coördineert.
  - Tijdopnemer-ontleder :  
bediende in staat om buiten de werkzaamheden van de gewone tijdopnemer, de werkmethode te bestuderen en wijzigingen voor te stellen die het rendement kunnen verbeteren, hetzij dat het gaat om het werk van een afzonderlijk arbeider of van een groep arbeiders met of zonder machine.



- Uitvoeringstekenaar :  
tekent met behulp van reeds bestaande tekeningen, samenstellingen of details van apparaten, en brengt wijzigingen aan die hem duidelijk aangeduid werden door de uitleg van een chef of van een tekenaar van de hogere Categorie; tekent onderdelen genomen uit een geheel zonder behulp van een gelijkaardig plan, past nauwkeurig de normen toe, stelt het gewichtsbestek vast van een apparaat volgens de uitvoeringstekening.
- Volger der proefnemingen bij fabricatie :  
bediende gelast volgens de richtlijnen van een ingenieur of een dienstoverste de fabricatieproeven te volgen, met het doel de bestaande fabricaties te verbeteren of een nieuwe fabricatie techniek op punt te stellen.
- Inspecteur bij het toezicht :  
bediende gelast onder de leiding van een ingenieur, met de handhaving van de kwaliteit van een fabricaat of van een groep fabricaten.
- Scheikundige :  
voert alle kwantitatieve en kwalitatieve ontledingen uit van welk danige stof of product die de onderneming aanbelangen.
- SEKTIE B :
  - Hoofdbediende der administratieve afdelingen en der handelsafdelingen : bediende die instaat voor de goede uitvoering der taken die aan zijn dienst zijn toevertrouwd en die een rechtstreekse controle uitoefent over één of meerdere bedienden der lagere Categorieën.
  - Eerste scheikundige :  
verricht alle kwantitatieve en kwalitatieve ontledingen van een welk danige stof of product die de onderneming aanbelangen, deelt aan de bedienden der lagere Categorieën de nodige richtlijnen mede in verband met hun werk.
  - Gemengde tekenaar :  
maakt ontwerpen op en bestudeert samenstellingen of details van toestellen volgens de richtlijnen van een chef of volgens bestaande documenten. Heeft bovendien de nodige kennis in zake technologie en werktuigkunde om de gewone formules der handleidingen (weerstand van materiaal en statika) toe te passen en dienvolgens aan de stukken pas- sende afmetingen te geven. Hij werkt elementaire schetsen uit van graphische statika en kiest oordeelkundig de materialen; hij blijft in verbinding met de tekenaars der vorige Categorieën en controleert hun werk.

## MEESTERGASTEN

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

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

## 2. BESLISSING TOT VASTSTELLING VAN DE GEGEVENS DIE DE AFREKENING MOET BEVATTEN

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

### Artikel 1

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

### Artikel 2

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

1. Naam en adres van de werkgever;
2. Inschrijvingsnummer van de bediende bij de werkgever;
3. Periode waarop de afrekening betrekking heeft;
4. Omvang van de prestaties (uren, dagen, maanden, aantal stuks, enz,)
5. Basisloon, welke ook de eenheid zij die gebruikt wordt om dit vast te stellen (uur, maand, stuks, prestatieloon, enz.);
6. Elementen van het loon, t.w. :
  - a) normaal gepresteerde uren, overuren, evenals feestdagen of inhaalrustdagen;
  - b) andere elementen, zoals premies, bedragen die betaald werden ingevolge wettelijke of conventionele verplichtingen tot behoud van het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, voordelen in natura. Deze elementen onder een en dezelfde benaming worden gegroepeerd voor zover dit de duidelijkheid niet schaadt.
7. Inhoudingen voor de sociale zekerheid;
8. Bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid;
9. Belastbaar bedrag;
10. Bedrag van de bedrijfsvoorheffing (belastingswetgeving);
11. Bedragen vrijgesteld van belastingen;
12. Aanduidingen op de afrekening, of in bijlage van alle inhoudingen;
13. Netto te betalen bedrag in specien.

### Artikel 3

Deze beslissing treedt in werking op de dat van publicatie in het Belgisch Staatsblad

**3.CAO BETREFFENDE HET VERLONINGSSYSTEEM**

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

Hoofdstuk I: ToepassingsgebiedArtikel 1

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

Hoofdstuk II: Verloningssysteem op basis van relevante ervaringArtikel 2: Een systeem van minimum ervaringsmaandlonen**§ 1**

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

**§ 2**

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

**§ 3**

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

Artikel 3: Relevante ervaring**§ 1**

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

**§ 2**

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

- a) Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst zonder loonbehoud voor een periode van méér dan 1 maand (cumulatief op jaarbasis);

- b) Periodes van arbeidsongeschiktheid door ziekte (andere dan beroepsziekte) of privé ongeval van langer dan 1 jaar;
- c) Periodes van voltijds tijdskrediet (andere dan thematische verloven) vanaf het tweede jaar.

### § 3

De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid worden gelijkgesteld met relevante ervaring met een maximum van 1 jaar.

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

### § 4

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

### § 5

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

### § 6

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

### § 7

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

#### Artikel 4: Bepaling minimum ervaringsmaandloon op moment van indiensttreding

### § 1

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

### § 2

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

## Artikel 5: Evolutie van de minimum ervaringsmaandlonen

### § 1

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

### § 2

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

### § 3

In geval van overgang naar een hogere functiecategorie wordt het nieuwe minimum ervaringsmaandloon gekoppeld aan de nieuwe functie, met behoud van de relevante ervaring onmiddellijk toegekend (= horizontale stap).

De volgende ervaringsstap zal gebeuren na 12 maanden bijkomende relevante ervaring als bepaald in §1, rekening houdend met § 4 van dit artikel.

### § 4

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

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

## Artikel 6: Overgangsbepalingen

### § 1

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

### § 2

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

### § 3

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

#### Hoofdstuk III: Studentenloon

##### Artikel 7

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

#### Hoofdstuk IV: Aanpassing van het minimum ervaringsloon en maandwedde

##### Artikel 8: Koppeling aan de index

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

#### Hoofdstuk IV: Slotbepalingen

##### Artikel 9

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

##### Artikel 10

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

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

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

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



Bijlage CAO  
18.02.2014 PC. 207.00.

**4.KOPPELING DER LONEN AAN DE INDEX**

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

**Artikel 1**

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

**Artikel 2**

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

**COMMENTAAR:**

Sedert 1 januari 1994 en in toepassing van het koninklijk besluit van 24 december 1993 (Belgisch Staatsblad van 31 december 1993) wordt de "afgevlakte" index, die gebruikt wordt voor de aanpassing van de lonen, berekend op basis van het prijsindexcijfer dat daartoe berekend wordt, de zogenaamde "gezondheidsindex."

**Artikel 3**

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

**Artikel 4: Theoretische indexcijfers**

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 110 afgesloten op 12 februari 2014 in de Nationale Arbeidsraad worden de indexcijfers, die vermeld zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, in de nieuwe basis 2013 = 100 omgerekend.

**Commentaar**

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

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

[Terug naar inhoudstafel](#)

De indexcijfers die een loonsverhoging teweegbrengen zijn dus theoretisch :

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



[Terug naar inhoudstafel](#)

$162,81 \times 1,02 =$	166,07
$166,07 \times 1,02 =$	169,39
$169,39 \times 1,02 =$	172,78
$172,78 \times 1,02 =$	176,24
$176,24 \times 1,02 =$	179,76

Artikel 5 : Referte-indexcijfers naar de stijging (spilindexcijfers)

Nochtans, ten einde de achterstand van de lonen ten opzichte van het indexcijfer van de consumptieprijzen te voorkomen, worden de loonsverhogingen werkelijk toegepast wanneer de volgende indexcijfers, welke zich halverwege in de schijf van 2 pct. bevinden, worden bereikt, zijnde :  $(97,30 + 99,24) : 2 = 98,27$  (overschreden in april 2012 door de afgevlakte index)

$(99,24+101,22) : 2 =$	100,23	$(133,57+136,24) : 2 =$	134,91
$(101,22+103,24) : 2 =$	102,23	$(136,24+138,96) : 2 =$	137,60
$(103,24+105,3) : 2 =$	104,27	$(138,96+141,74) : 2 =$	140,35
$(105,3+107,41) : 2 =$	106,36	$(141,74+144,57) : 2 =$	143,16
$(107,41+109,56) : 2 =$	108,49	$(144,57+147,46) : 2 =$	146,02
$(109,56+111,75) : 2 =$	110,66	$(147,46+150,41) : 2 =$	148,94
$(111,75+113,99) : 2 =$	112,87	$(150,41+153,42) : 2 =$	151,92
$(113,99+116,27) : 2 =$	115,13	$(153,42+156,49) : 2 =$	154,96
$(116,27+118,60) : 2 =$	117,44	$(156,49+159,62) : 2 =$	158,06
$(118,60+120,97) : 2 =$	119,79	$(159,62+162,81) : 2 =$	161,22
$(120,97+123,39) : 2 =$	122,18	$(162,81+166,07) : 2 =$	164,44
$(123,39+125,86) : 2 =$	124,63	$(166,07+169,39) : 2 =$	167,73
$(125,86+128,38) : 2 =$	127,12	$(169,39+172,78) : 2 =$	171,09
$(128,38+130,95) : 2 =$	129,67	$(172,78+176,24) : 2 =$	174,51
$(130,95+133,57) : 2 =$	132,26	$(176,24+179,76) : 2 =$	178,00

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

Artikel 6 : Referte-indexcijfers naar de daling

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

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

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

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

Artikel 7

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

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2006 (registratienummer 79287/CO/207), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

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

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

**5.CAO MAANDWEDDE IN NIET GECONVENTIONEERDE ONDERNEMINGEN**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 05.07.2018	B.S. 06.08.2018

Artikel 1

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

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

Onder "niet geconventioneerde ondernemingen" wordt verstaan de ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 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.

Artikel 2**§ 1**

De [...] (**Err. Besliss. 10.01.2018**) maandwedde en de ploegpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen van de werknemers 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% bruto op 1 januari 2018.

Deze verhoging met 1,1% gebeurt evenwel na verrekening en/of in voorafname van eventuele verhogingen van de [...] (**Err. Besliss. 10.01.2018**) maandwedde en/of andere voordelen, met uitzondering van deze ten gevolge van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (120815/CO/207), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid, betreffende de koppeling van de lonen aan de index en de toepassing van de sectorbarema's overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het minimumbarema, gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (131940/CO/207) of ondernemingsbarema's, die toegekend worden aan de werknemers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**§ 2**

De voorgaande paragraaf is niet van toepassing op de werknemers die genieten van de loonsverhogingen voorzien in de cao betreffende het minimumbarema gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de bedienden uit 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.

**Artikel 3**

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk der [ondertekenende] (**Err. Besliss. 12.03.2018**) partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid[*die de partijen ervan op de hoogte stelt*] (**Err. Besliss. 12.03.2018**). De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. Deze cao zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

**6.CAO BETREFFENDE HET MINIMUMBAREMA**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 16.05.2017	K.B. 19.07.2018	B.S. 06.08.2018

Artikel 1

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

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

Artikel 2**§ 1**

Vanaf 1 mei 2017 worden de bruto minimum ervaringsmaandlonen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het minimumbarema, gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (131940/CO/207), die van kracht zijn op 30 april 2017, verhoogd met 1,1 % bruto.

**§ 2**

Deze verhoging is eveneens van toepassing op de werknemers die op 30 april 2017 minder dan 1,1 % boven de geldende minimummaandlonen betaald worden.

Artikel 3

Bij een eventuele verhoging van het gemiddeld minimum maandinkomen, in toepassing van de Cao's nr. 43 tot 43octies gesloten in de NAR, worden slechts de bedragen die onder dit nieuwe minimum vallen verhoogd tot dat minimum.

Artikel 4

De in de artikelen 2 en 3 van deze cao vermelde minima zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 18 februari 2014 (nr. 120815/CO/207, K.B. 9 oktober 2014; B.S. 7.01.2015), gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Zij stemmen overeen met het spilindexcijfer 100,23 (basis 2013 = 100).

Artikel 5

Deze CAO treedt in werking op 1 mei 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

[Terug naar inhoudstafel](#)

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.



Adobe Acrobat  
Document

**7.CAO BETREFFENDE DE MINIMUMWEDDE VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS**

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

**Artikel 1**

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

**Artikel 2**

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

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

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

**Artikel 3**

Deze CAO treedt in werking op 1 juni 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

**5.ARBEIDSDUUR****Artikel 1**

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

### Artikel 2

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

### Artikel 3

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

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



**8.MINIMUMLONEN PC 207 SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID.**

Aanpassing op 1 april 2018

Index 2 % zowel voor de schaaltonen als voor de reële lonen.

Enkel voor de bedienden opgenomen in de functieclassificatie.

**SCHAALLONEN**

Gebaremiseerde bedienden:

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4A	Cat. 4B
Ervaringsjaren					
0	1.797,95	1.836,71			
1	1.810,04	1.851,01	1.878,64		
2	1.821,96	1.865,41	1.900,81		
3	1.833,97	1.879,64	1.922,84	2.039,77	
4	1.846,07	1.894,09	1.945,18	2.065,19	2.200,91
5	1.858,10	1.908,43	1.967,34	2.090,69	2.229,86
6	1.870,06	1.922,74	1.989,65	2.116,26	2.258,72
7	1.882,05	1.937,10	2.011,73	2.141,69	2.287,66
8	1.894,09	1.951,64	2.033,98	2.167,22	2.316,47
9	1.906,08	1.965,84	2.056,23	2.192,66	2.345,54
10	1.918,00	1.980,21	2.078,42	2.218,16	2.374,49
11	1.930,06	1.994,47	2.100,54	2.243,72	2.403,24
12	1.942,13	2.008,92	2.122,82	2.269,25	2.432,14
13	1.954,18	2.023,31	2.144,93	2.294,73	2.461,03
14	1.966,13	2.037,66	2.167,09	2.320,31	2.489,98
15	1.978,15	2.052,03	2.189,37	2.345,88	2.518,74
16	1.990,08	2.066,46	2.211,58	2.371,22	2.547,76
17	2.002,18	2.080,70	2.233,84	2.396,68	2.576,58
18	2.014,21	2.095,03	2.256,02	2.422,32	2.605,55
19	2.026,09	2.109,39	2.278,16	2.447,70	2.634,44
20	2.038,17	2.123,77	2.300,32	2.473,27	2.663,29
21		2.138,15	2.322,66	2.498,88	2.692,25
22			2.344,75	2.524,40	2.721,19
23			2.366,97	2.549,84	2.750,10
24			2.389,29	2.575,37	2.779,00
25			2.411,46	2.600,72	2.807,90
26			2.433,65	2.626,37	2.836,82
27				2.651,87	2.865,53
28				2.677,30	2.894,60
29					2.923,38

[Terug naar inhoudstafel](#)

Studenten

90% van het laagste loon van de klasse die overeenstemt met de functie

Handelsvertegenwoordigers:

Minimum het loon van categorie 4A volgens ervaring.

Industriële leerlingen:

80 % van het minimumloon van de baremieke categorie van de aangeleerde functie

VERGOEDINGEN

/

BESTAANSZEKERHEID TEN LASTE VAN DE WERKGEVER

Gedeeltelijke werkloosheid: 10,50 max. 60 dagen/jaar

## 9.EINDEJAARSPREMIE

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

### TOEPASSINGSGEBIED

#### ARTIKEL 1

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

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

### TOEKENNINGSMODALITEITEN

#### ARTIKEL 2

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

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

#### ARTIKEL 3

De minimum eindejaarspremie wordt vastgesteld op 100 pct. van het basisloon van de maand december.

#### ARTIKEL 4

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

#### ARTIKEL 5

In geval van indiensttreding vóór de 16e van de maand, wordt deze maand gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand.

De maand tijdens dewelke de arbeidsovereenkomst voor werknemers wordt beëindigd, wordt gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand voor zover de overeenkomst wordt beëindigd na de 15e van de maand.

## AFWIJKINGEN

### ARTIKEL 6

De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar wordt beëindigd, met uitsluiting van deze welke zelf ontslag hebben genomen vooraleer zij minstens één jaar anciënniteit in de onderneming tellen op het einde van de arbeidsovereenkomst, en met uitsluiting van deze welke door de werkgever worden ontslagen om dringende reden, genieten de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik dat de opzegging wordt betekend.

### ARTIKEL 7

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

Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:

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

## GELIJKSTELLINGEN

### ARTIKEL 8

Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- De afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, tot een maximumduur van twaalf maanden en voor zover zij erkend zijn door het verzekeringsorganisme;
- De afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een maximumperiode van zes maanden;
- De afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme;
- De wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat en de dagen waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot zestig dagen;
- Het anciënniteitsverlof respectievelijk voorzien door de sectorale Cao's van 28 juni 2005 (KB 6 december 2005; BS 2 januari 2006) en van 12 juli 2007 overeenkomstig het artikel 7 van het Nationaal Akkoord 2007-2008 gesloten op 2 mei 2007 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid;
- De periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978; de periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

## BETALINGSPERIODE

### ARTIKEL 9

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

## SLOTBEPALINGEN

### ARTIKEL 10

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

### ARTIKEL 11

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking vanaf 1 januari 2017. Zij vervangt de CAO van 20 oktober 2015 (Nr. 131942/CO/207), betreffende de minimum eindejaarspremie, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

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

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

**10.CAO EINDEJAARSPREMIE – HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.**

source juridique	rechtsbrondatum	date de publication
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 15.04.2018	B.S. 03.05.2018

**Toepassingsgebied**Artikel 1

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

**Toekenningsmodaliteiten**Artikel 2

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

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

Artikel 3

De eindejaarspremie die toegekend wordt aan de in artikel 1 van deze cao bedoelde bedienden, wordt als volgt vastgesteld:

- vanaf het jaar 2017, en uiterlijk betaalbaar, wat de eindejaarspremie betreft van het kalenderjaar 2017, in januari 2018, wordt door de werkgever een eindejaarspremie toegekend gelijk aan 100 % van het tot 2.129,47 EUR begrensd bruto maandloon (vaste wedde vermeerderd met eventuele gemiddelde commissielonen) van december 2017.

Voor de handelsvertegenwoordiger, waarvan de wedde geheel of gedeeltelijk samengesteld is uit commissielonen, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van dit loon van de laatste twaalf maanden.

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

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

## Afwijkingen

### Artikel 6

De bedienden 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 redenen, genieten de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik dat de opzegging wordt betekend.

### Artikel 7

De gepensioneerde bedienden alsmede de rechtverkrijgenden van een overleden bediende, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden als vermeld in artikel 6.

Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:

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

## Gelijkstellingen

### Commentaar:

Artikel 8, tweede streepje : Er is een verschil tussen de Nederlandstalige en de Franstalige tekst van deze CAO. Ons inziens is de Nederlandstalige tekst correct.

### Artikel 8

Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, tot een maximumduur van twaalf maanden en voor zover zij erkend zijn door het verzekeringsorganisme;
- de afwezigheden wegens ziekte, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een maximumperiode van zes maanden;
- de afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme;
- de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat.

## Slotbepalingen

### Artikel 9

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

### Artikel 10

Deze CAO vervangt de CAO van 1 juli 2011 (nr. 105181/CO/207) gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende een specifieke regeling van eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, die de partijen ervan op de hoogte stelt. 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.



**11.ANCIËNNITEITSVERLOF**

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

Artikel 1

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 voor bedienden, gesloten op 2 mei 2007 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Artikel 3

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

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

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

Artikel 4**Commentaar:**

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

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

## Geldigheid en opzegging

### Artikel 5

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

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

## 12. MOEDERSCHAP

Zwangere bedienden: waarborg basisloon

CAO met betrekking tot een basisloonwaarborg voor zwangere bedienden, gesloten op 12 mei 2009 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Toepassingsgebied

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

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

Artikel 3. Voor bedienden die omwille van hun zwangerschap genoodzaakt worden om gedurende deze période 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.

Geldigheid en opzegging

Artikel 4. - Deze CAO is gesloten voor en onbepaalde duur en treedt in werking op 1 april 2009. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

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

*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).*

### 13.CAO AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSVERGOEDING IN GEVAL VAN SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST CONFORM DE BEPALINGEN OPGENOMEN IN ARTIKELEN 77/1 TOT EN MET 77/7 VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN.

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 13.06.2018	B.S. 10.07.2018

#### Artikel 1

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

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

#### **Aanvullende werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen opgenomen in artikelen 77/1 tot en met 77/7 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

#### Artikel 2

De werknemers die ten minste zes maanden anciënniteit in de onderneming hebben en waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst conform de bepalingen opgenomen in artikel 77/1 tot en met 77/7 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hebben recht, ten laste van hun werkgever en gedurende een periode van maximum zestig dagen per jaar, op een aanvullende werkloosheidsuitkering vastgelegd vanaf 1 mei 2017 op 10,50 EUR per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Artikel 3

Deze cao vervangt de cao van 20 oktober 2015 (nr. 131943/CO/207) en treedt in werking op 1 mei 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid[, die de partijen ervan op de hoogte brengt] (**Err. Besliss. 10.01.2018**).

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

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

## 14. Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds 'Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid' genaamd, en vaststelling van zijn statuten.

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 01.07.2011	K.B. 05.12.2012	B.S. 28.02.2013

### Artikel 1.

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

### Artikel 2.

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

### Artikel 3.

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door een der partijen, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van zes maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De voorzitter stelt de partijen op de hoogte van deze opzegging.

## **Statuten**

### Hoofdstuk I : Benaming en zetel

#### Artikel 1

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

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

### Hoofdstuk II : Doel

#### Artikel 2

Het Fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van sociale voordelen, vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit, ten voordele van de bedienden, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van voornoemd Paritair Comité ressorteren:

- een sociaal voordeel zoals bedoeld in artikel 19 § 2, 7 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de arbeiders,

[Terug naar inhoudstafel](#)

- de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de bedienden uit de scheikundige nijverheid,
- de vorming van de vertegenwoordigers van de werkgevers uit de scheikundige nijverheid.

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

### Hoofdstuk III : Financiering

#### Artikel 3

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

#### Artikel 4

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

#### Artikel 4bis

De berekening van de bijdragen geschiedt derwijze dat een financiële reserve wordt verzekerd die overeenstemt met 10 % van het bedrag van de werkgeversbijdragen van het voorgaande dienstjaar, met dien verstande dat men rekening moet houden met het bedrag dat voortvloeit uit het toevoegen van de intresten, verworven uit de bijdragemassa.

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

- de opbrengst van de bijdragen de financiële reserve boven de in het eerste lid vermelde 10 % doet stijgen.
- de opbrengst van de bijdragen niet meer volstaat om de voorziene financiële reserve van 10 % te waarborgen.

De uitvoering van artikelen 4 en 4 bis mag niet gebonden worden aan de onderhandeling van bepaalde eisen.

#### Artikel 5

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

#### Artikel 6

De administratiekosten van het Fonds worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité, voorzien in artikel 9. Deze kosten worden gedekt door de renten van de kapitalen voortkomende van de storting van de bijdragen bedoeld in de artikelen 3 en 4 en eventueel door een afhouding op deze bijdragen, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door het beheerscomité.

## Hoofdstuk IV : Rechthebbenden en toekenningsmodaliteiten

### Artikel 7

De bedienden waarvan sprake in artikel 2 hebben recht op sociale voordelen waarvan het bedrag, de aard en de toekenningsvoorwaarden worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit.

### Artikel 8

De vereffening van de voordelen kan in geen geval afhankelijk worden gemaakt van de betaling van de bijdrage, verschuldigd door de werkgevers en vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 4.

## Hoofdstuk V : Beheer

### Artikel 9

Het Fonds wordt beheerd door een beheerscomité, bestaande uit tien effectieve leden en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden.

De helft van deze leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, benoemd op voordracht van de beroepsorganisatie van de werkgevers; de andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de effectieve en plaatsvervangende leden van hetzelfde Paritair Comité die de bedienden vertegenwoordigen. De leden van dit beheerscomité worden aangesteld voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige effectieve leden met dezelfde bevoegdheden. Het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid eindigt door ontslag, overlijden, wanneer het mandaat bij het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de verantwoordelijke organisatie. Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

De mandaten van effectief of plaatsvervangend lid zijn hernieuwbaar, onder dezelfde voorwaarden als waaronder zij worden aangeduid.

### Artikel 10

De beheerders van het Fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen van het Fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheerder dat zij hebben ontvangen.

### Artikel 11

Elk jaar kiest het beheerscomité onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter. Het duidt eveneens de perso(o)n(en) aan die met het secretariaat word(t) (en) belast.

Het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap worden beurtelings toevertrouwd aan een lid van de werknemersafvaardiging en aan een lid van de werkgeversafvaardiging.

### Artikel 12

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide rechten voor het beheer en de administratie van het Fonds, zonder nochtans te schaden aan de wettelijke bepalingen of aan deze die door de huidige statuten worden voorbehouden aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

### Artikel 13

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per jaar in de zetel van het Fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van de leden van het beheerscomité of op vraag van één van de vertegenwoordigde organisaties.

### Artikel 14

Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen in aanwezigheid van minstens de helft van de leden behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging.

### Artikel 15

#### **§ 1**

Wanneer er moet worden overgegaan tot een stemming, moet een gelijk aantal leden van elke afvaardiging deelnemen aan de stemming. De beslissingen worden met meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen genomen. Alleen de effectieve of plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

#### **§ 2**

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

### Hoofdstuk VI : Controle

#### Artikel 16

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid, gewijzigd door de wet van 18 december 1968, zal het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een revisor of een accountant aanduiden om het beheer van het Fonds te controleren. Deze moet minstens éénmaal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. Bovendien zal hij het beheerscomité regelmatig inlichten over de resultaten van zijn onderzoek en de aanbevelingen doen die hij nodig acht.

### Hoofdstuk VII : Balans en rekeningen

#### Artikel 17

Het sociaal dienstjaar loopt van 1 januari tot 31 december.

De rekeningen van het verlopen jaar worden op 31 december van elk jaar afgesloten. Het beheerscomité, evenals de door het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid krachtens artikel 16 aangeduide revisor of accountant, overhandigen elk aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een schriftelijk verslag betreffende de uitvoering van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

De balans, evenals de voornoemde jaarlijkse verslagen, moeten uiterlijk in de loop van het tweede kwartaal van het burgerlijk jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid worden voorgelegd.



[Terug naar inhoudstafel](#)

Hoofdstuk VIII : Ontbinding en vereffening

Artikel 18

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

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

## 15. Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van het fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid en de vaststelling van de statuten

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 05.08.2010	K.B. 21.02.2011	B.S. 22.03.2011

### Artikel 1

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

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "bedienden" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

### Artikel 3

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

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

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

## STATUTEN

### Hoofdstuk I : Benaming en zetel

#### Artikel 1

Er wordt met ingang van 5 augustus 2010 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming "Fonds voor Bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid", hierna "het fonds" genaamd.

#### Artikel 2

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

[Terug naar inhoudstafel](#)Hoofdstuk II : DoelArtikel 3

Het fonds heeft als doel:

- . op te treden als inrichter van het sectoraal pensioenstelsel zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid;
- . het ontvangen, beheren en toewijzen van de door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnde bijdragen zoals beschreven in hoofdstuk V - Financiering; en,
- . het toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van het sectoraal pensioenstelsel van de scheikundige nijverheid.

Artikel 4

Het fonds kan alle daden stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks, geheel of gedeeltelijk, verband houden met zijn doel, de ontwikkeling ervan bevorderen of de totstandkoming ervan vergemakkelijken. Het fonds kan ervoor opteren om één of meerdere aspecten van zijn taken aan derden uit te besteden.

Hoofdstuk III : DuurArtikel 5

Het fonds is opgericht voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk IV : VoordelenArtikel 6

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

Hoofdstuk V : FinancieringArtikel 7

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

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

### Artikel 8

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

## Hoofdstuk VI : Beheer

### Artikel 9

Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid vertegenwoordigd zijn.

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

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

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

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

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

### Artikel 10

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

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

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

Het mandaat wordt niet bezoldigd.

### Artikel 11

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

### Artikel 12

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

[Terug naar inhoudstafel](#)Artikel 13

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

Artikel 14

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

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

Artikel 15

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

Artikel 16

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

Hoofdstuk VII : RekeningenArtikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

Hoofdstuk VIII : Ontbinding en vereffeningArtikel 21

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

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

## 16.CAO BETREFFENDE HET AANVULLEND SECTORAAL PENSIOENSTELSEL VOOR BEDIENDEN VAN DE CHEMISCHE NIJVERHEID.

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

### Artikel 1 : Definities

Voor de toepassing van deze CAO wordt verstaan onder:

- a) "Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel": het pensioenstelsel dat door de CAO van 5 augustus 2010 werd ingevoerd en het voorwerp uitmaakt van deze CAO.
- b) "Bedienden": de mannelijke en vrouwelijke bedienden van de Werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, hierna "de werknemer(s)" genoemd. Met "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.
- c) "CAO": collectieve arbeidsovereenkomst.
- d) "CAO van 5 augustus 2010": de CAO van 5 augustus 2010 tot invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (registratienummer 101256/CO/207), gewijzigd door de CAO van 6 december 2011 (registratienummer 107572/CO/207), door de CAO van 18 april 2012 (registratienummer 109445/CO/207) en door de CAO van 17 februari 2016 (registratienummer 132746/CO/207).
- e) "CAO van 15 maart 2016": de CAO van 15 maart 2016 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (registratienummer 133534/CO/207).
- f) "FBZ": het Fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, met zetel te 1030 Brussel, Auguste Reyerslaan 80, 2de verdieping.
- g) "KSZ": de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.
- h) "Onderneming": juridische entiteit.
- i) "Ondernemingspensioenstelsel": het aanvullend pensioenstelsel dat op ondernemingsniveau binnen de Werkgever van toepassing is.
- j) "PC": het Paritair Comité nr. 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.
- k) "Reglement 2018": het Reglement van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel voor de scheikundige nijverheid dat als bijlage bij deze CAO is gevoegd en er integraal deel van uit maakt (Bijlage 1).
- l) "RSZ": Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid.

- m) "WAP": de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.
- n) "Werkgever": werkgever die ressorteert onder het PC. De notie Werkgever verwijst naar de juridische entiteit en niet naar de technische bedrijfseenheid.

## Artikel 2 : Toepassingsgebied

### 2.1.

Deze CAO is van toepassing op de Werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de Bedienden uit de scheikundige nijverheid met uitzondering van de Werkgevers en de werknemers waarvan sprake in de artikelen 2.2. en 2.3. hieronder.

### 2.2.

Deze CAO is (behoudens voor wat betreft artikel 4) niet van toepassing op de Werkgevers die:

- op 31 december 2017 niet onder het toepassingsgebied vielen van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel als gedefinieerd in de CAO van 15 maart 2016.

2.3. Deze cao is (behoudens voor wat betreft de artikelen 3 en 4) ook niet van toepassing op Werkgevers:

- die na 1 januari 2018 worden opgericht als (gezamenlijke) dochtervennootschap of ontstaan ten gevolge van herstructurerings, fusies, splitsingen of overnames, en waarbij een onderdeel of een zusteronderneming reeds voor dit evenement niet onder het toepassingsgebied van de cao viel (voor de toepassing van dit artikel worden de termen "herstructurerings, fusies, splitsingen of overnames" ruim geïnterpreteerd); en,
- die op de in artikel 3 van deze CAO voorziene wijze aantonen dat alle werknemers die gevisieerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, onderworpen zijn aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel (de zogenaamde "voorwaarde van gelijkwaardigheid").

De voorwaarde van gelijkwaardigheid wordt als volgt getoetst:

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

Voor Ondernemingspensioenstelsels waarbij de werkgeversbijdragen of de opgebouwde pensioen(kapitalen) uitgedrukt worden in functie van het salaris van de betrokken werknemer moet het pensioenkapitaal opgebouwd door werkgeversbijdragen op 65 jaar voor een voltijdse werknemer die op 25 jaar in dienst treedt minimaal gelijk zijn aan 6,48 maal het maandloon.

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

[Terug naar inhoudstafel](#)

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

De voorwaarde van gelijkwaardigheid wordt uitsluitend getoetst aan de hand van de gedefinieerde criteria, met uitsluiting van alle andere mogelijke toetsingsgronden (zoals bijvoorbeeld verschillen wat betreft minimale aansluitingsleeftijd, minimale duur voor het verkrijgen van verworven rechten, .).

#### 2.4.

Deze cao is eveneens van toepassing op Werkgevers die initieel buiten het toepassingsgebied van deze cao vielen op basis van artikel 2.2. of 2.3., maar waarvan tijdens de duurtijd van deze cao overeenkomstig artikel 4 is komen vast te staan dat binnen die Werkgevers niet langer alle werknemers die gevisieerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, onderworpen zijn aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

### Artikel 3 : Verklaring en Attest

#### 3.1.

De Werkgever waarvan sprake in artikel 2.3. die buiten het toepassingsgebied van deze CAO wenst te blijven en die aldus vrijgesteld wenst te worden van deelname aan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, stuurt binnen de 12 maanden volgende op het evenement een verklaring en attest volgens bijgevoegd model (Bijlage 2):

- per aangetekend schrijven (de datum van de poststempel geldt als bewijs) naar het FBZ per adres: Auguste Reyerslaan 80, 2e verdieping te 1030 Brussel; of per e-mail ([info@fbzchemie.be](mailto:info@fbzchemie.be)).

#### 3.2.

Deze verklaring en dit attest moeten correct en volledig ingevuld, gedagtekend en ondertekend zijn door respectievelijk de Werkgever en de aangeduide actuaire van de pensioeninstelling van de Werkgever. Bij gebrek aan tijdig overmaken van deze verklaring en dit attest volgens de modaliteiten hierboven, wordt de Werkgever verondersteld definitief gekozen te hebben om deel te nemen aan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.

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

### Artikel 4 : Opvolging van gelijkwaardigheid

#### 4.1.

Werkgevers die buiten het toepassingsgebied van deze cao vallen op basis van artikel 2.2. of 2.3., hebben de verplichting om ervoor te zorgen dat alle werknemers die gevisieerd worden door het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, voor de gehele duurtijd van deze cao onderworpen blijven aan één of meerdere Ondernemingspensioenstelsels die gelijkwaardig of beter zijn dan het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel.



## 4.2.

Werkgevers zoals bedoeld in artikel 4.1. die tijdens de duurtijd van deze cao of de cao van 5 augustus 2010 of de cao van 15 maart 2016, een Ondernemingspensioenstelsel stopzetten of wijzigen waardoor niet langer voldaan is aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid, zijn verplicht het FBZ daarvan uiterlijk 3 maanden vooraf in kennis te stellen per aangetekend schrijven (de datum van de poststempel geldt als bewijs) naar het FBZ per adres: Auguste Reyerslaan 80, 2e verdieping te 1030 Brussel.

Deze Werkgevers worden aangesloten bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel vanaf het ogenblik dat niet meer is voldaan aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid.

Werkgevers die de meldingsplicht zoals omschreven in het eerste lid niet naleven waardoor zij niet tijdig konden aangesloten worden bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel, zullen met retroactief effect aangesloten worden bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel vanaf de datum waarop niet langer voldaan was aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid. Voor het verleden zullen deze Werkgevers een éénmalige koopsom betalen die het volgende compenseert:

- de niet betaalde werkgeversbijdragen;
- het globale rendement dat zou toegekend geweest zijn op de individuele rekeningen vermeerderd met 2% per jaar;
- het niet-belastbaar karakter van de winstdeelnames die zouden toegekend geweest zijn.

In ieder geval zal de éénmalige koopsom ten minste gelijk zijn aan deze die voortvloeit uit de toepassing van het jaarlijks WAP-rendement vermeerderd met 2% per jaar berekend vanaf het ogenblik dat de premies betaald hadden moeten worden.

## 4.3.

Het FBZ kan, bij vermoeden van misbruik, tijdens de duurtijd van deze cao op eigen initiatief controles uitvoeren bij de Werkgevers zoals bedoeld in artikel 4.1. teneinde na te gaan of zij nog aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid voldoen. Indien het FBZ vaststelt dat een Werkgever niet langer aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid voldoet, kan de Werkgever verplicht aangesloten worden bij het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel met retroactief effect vanaf de datum waarop niet langer voldaan was aan de voorwaarde van gelijkwaardigheid (zie artikel 4.2. Voor de gevolgen i.v.m. het verleden).

Artikel 5 : Doel

## 5.1.

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

## 5.2.

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

Artikel 6 : Opting out is niet voorzien

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

Artikel 7 : De inrichter

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

Artikel 8 : Groepsverzekering en de Pensioeninstelling

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

Artikel 9 : De pensioentoeelage

De pensioentoeelage wordt gedefinieerd in het Reglement 2018.

Artikel 10 : Inning van de bijdragen van de werkgever voor de financiering van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel

10.1.

De inning van de bijdragen van de werkgever voor de financiering van het Aanvullend Sectoraal Pensioenstelsel gebeurt door de RSZ en zal door de RSZ overgemaakt worden aan de inrichter.

10.2.

De bijdrage bedraagt:

- . 0,85% van het aan de RSZ onderworpen loon, met een minimum van 57,41 EUR per trimester.

De RSZ zal eveneens de sociale zekerheidsbijdrage (8,86%) over deze bijdragen innen.

10.3.

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

10.4

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

Artikel 11 : Externe omstandigheden

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

Artikel 12 : Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten van deze CAO

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2018 en vervangt vanaf 1 januari 2018 integraal de CAO van 15 maart 2016. Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

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

De poststempel geldt als bewijs.

[Terug naar inhoudstafel](#)

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

## **HOOFDSTUK IV: COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN**

### **1. OPRICHTING VAN EEN DEMOGRAFIEFONDS**

Oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences

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

#### 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:

Artikel 1. -

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

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

Artikel 2. -

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die ressorteren onder het Paritaire Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

Artikel 3. -

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

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

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

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en de vaststelling van de statuten

## STATUTEN

### Hoofdstuk I – Benaming en zetel

#### Artikel 1

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

## Artikel 2

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

## Hoofdstuk II – Doel

## Artikel 3

Het fonds heeft als doel:

- Om in het kader van de demografische uitdagingen en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan de werkbaarheid in de sector van de scheikundige nijverheid te behouden en te verbeteren zal het fonds op loopbaanbasis, nieuwe ondernemingsspecifieke en leeftijdsbewuste maatregelen stimuleren met bijzondere aandacht voor oudere werknemers, werknemers in ploegenstelsels en werknemers met zwaar en/of belastend werk, rekening houdend met een efficiënte arbeidsorganisatie;
- het ontvangen, beheren, toewijzen en doorstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de arbeiders uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences van de aan het Fonds toegekende middelen;
- het toekennen van financiële middelen aan “demografieplannen”, die voldoen aan de definitie en voorwaarden als bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid betreffende de financiering van demografieplannen binnen sector van de chemie, kunststoffen en life sciences;
- het opbouwen van verdere expertise ter ondersteuning bij opmaak en uitrol van de “demografieplannen”
- het uitwerken van een informatie- en opleidingspakket vertrekkende vanuit het “Huis van Werkvermogen”

## Artikel 4

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

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

## Hoofdstuk III – Duur

## Artikel 5

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

## Hoofdstuk IV – Voordelen

## Artikel 6

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

## Hoofdstuk V – Financiering

## Artikel 7

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

## Artikel 8

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

## Hoofdstuk VI – Beheer

## Artikel 9

Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid of het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid vertegenwoordigd zijn.

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

De ene helft van de leden (=9) wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid op voordracht van de beroepsorganisatie die de werkgevers vertegenwoordigt. De andere helft van de leden (=9) wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid op voordracht van de werknemersorganisaties die de werknemers vertegenwoordigen.

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

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

Het beheerscomité duidt eveneens de persoon of de personen aan die belast zijn met het secretariaat. Deze administratieve ondersteuning wordt meer bepaald toevertrouwd aan Co-Valent vzw, Auguste Reyerslaan 80 te 1030 Brussel.

#### Artikel 10

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

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

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

Het mandaat wordt niet bezoldigd.

#### Artikel 11

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



## Artikel 12

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

## Artikel 13

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

## Artikel 14

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

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

## Artikel 15

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

## Artikel 16

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

## Hoofdstuk VII – Rekeningen

## Artikel 17

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

## Artikel 18

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

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

#### Artikel 19

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

#### Artikel 20

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

### Hoofdstuk VIII – Ontbinding en vereffening

#### Artikel 21

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

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

*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*

## 2. FINANCIERING VAN DEMOGRAFIEPLANNEN

### Financiering van demografieplannen

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

### Definities

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

- Fonds demografie: het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences, opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 18 oktober 2016 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid tot oprichting van het Fonds voor bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences en de vaststelling van de statuten - CAO: collectieve arbeidsovereenkomst - Demografieplan: een plan afgesloten op ondernemingsvlak in het kader en conform de bepalingen van onderhavige cao - onderneming: de juridische entiteit - KMO: Kleine en Middelgrote onderneming zoals gedefinieerd door het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid demografie voor de bedienden uit de chemie, kunststoffen en life sciences - PC: Paritair Comité 207

### Toepassingsgebied

Artikel 2. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

### Doel

Artikel 3.

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

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

§2. Deze CAO heeft tot doel:

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

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

## Het demografieplan

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

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

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

### Actiegebied 1: Werk

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

### Actiegebied 2: Gezondheid

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

### Actiegebied 3: Competenties

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

### Actiegebied 4: Loopbaanbeleid

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

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

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

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

4.4. het demografieplan is in de onderneming tot stand gekomen: a) na overleg en goedkeuring binnen de ondernemingsraad, b) bij ontstentenis van een ondernemingsraad, na overleg en goedkeuring van de syndicale delegatie c) bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een syndicale delegatie, na overleg en goedkeuring van het comité preventie en bescherming op het werk d) bij ontstentenis van overlegorganen binnen de onderneming, in overleg met de werknemers

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 8. De financiering van een demografieplan kan verhoogd worden tot maximaal 0,30% van de bruto lonen van de onderneming die het demografieplan heeft ingediend, van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor de financiering wordt aangevraagd indien:  het demografieplan maatregelen omvat uit minstens twee verschillende actiegebieden  het demografieplan maatregelen omvat uit "actiegebied 1: Werk" voor minstens 0,15% van de bruto lonen van de onderneming

Deze voorwaarden zijn cumulatief.

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

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

Artikel 10. Bij vaststelling van financiële reserves na de afsluiting van de rekening voor het betrokken kalenderjaar, kan het beheerscomité van het Fonds demografie beslissen om binnen de door haar vastgestelde regels deze reserves toe te wijzen aan reeds, door het beheerscomité van het Fonds demografie goedgekeurde demografieplannen.

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

Deze afspraken zullen integraal deel uitmaken van onderhavige CAO.

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

Deze procedure zal integraal onderdeel uitmaken van onderhavige CAO.

#### Bijdrage en inning

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

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

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

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

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

Duur

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

Deze CAO wordt grondig geëvalueerd tegen uiterlijk 31 december 2019.

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

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

**3.SYNDICALE AFVAARDIGING (SA)**

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

**Toepassingsgebied**Artikel 1

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

**II. Algemene bepalingen**Artikel 2

De werkgevers en de in artikel 1 bedoelde werknemersorganisaties verbinden er zich toe alle bepalingen zowel van de in artikel 1 vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad als van deze collectieve arbeidsovereenkomst toe te passen en na te leven. Zij zullen alle middelen waarover zij beschikken aanwenden om dat doel te verwezenlijken.

Artikel 3

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

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

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

Artikel 4

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



**Artikel 5**

De werknemersorganisaties bedoeld in artikel 1, evenals de syndicale personeelsafgevaardigden, verbinden er zich toe de vrijheid van vereniging na te leven, onder andere door uit hun syndicale propaganda de methodes te bannen die met de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad en van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in overeenstemming zouden zijn en door geen beroep te doen op middelen die van aard zijn het personeel ertoe te dwingen zich te syndikeren.

**Artikel 6**

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

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

**III. Instelling en samenstelling van de syndicale afvaardiging****Artikel 7**

a. Numerieke omvang van de syndicale afvaardiging :

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

Er kan een afgevaardigde van de jonge bedienden worden aangeduid indien de technische uitbatingseenheid ten minste 30 jeugdige bedienden van minder dan 21 jaar tewerkstelt

b. Wijze van aanduiding en verkiezing van de syndicale afvaardiging :

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

#### IV. Duur van het mandaat van de afgevaardigden

##### Artikel 8

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

##### Artikel 9

Het mandaat van syndicale afgevaardigde eindigt :

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

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

#### V. Statuut van de afgevaardigden

##### Artikel 10

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

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

- b. De syndicale afgevaardigden genieten van de normale voordelen en van de bevorderingen van de bediencategorie waartoe zij behoren. Speciaal in verband met de normale bezoldiging van de tijd die volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst aan hun activiteit van syndicaal afgevaardigde wordt besteed, tijd welke als een werkelijke prestatie wordt beschouwd, mag deze bezoldiging geen voordeel of nadeel met zich brengen ten opzichte van de bedienden van de technische uitbatingseenheid van dezelfde categorie.
- c. De syndicale afgevaardigden, die effectief of plaatsvervangend lid zijn van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid of van zijn subcomités, ondergaan geen enkel loonverlies uit hoofde van hun afwezigheid op het werk, wegens het bijwonen van de vergaderingen van deze comités.

### Artikel 11

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

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

- indien hij een syndicaal afgevaardigde afdankt zonder de procedure te eerbiedigen, voorzien in dit artikel;
- indien de geldigheid van de motieven van de afdanking, bij afloop van de voorziene procedure, ten opzichte van de bepalingen van artikel 11, punt 1, door het verzoeningsbureau, de voorzitter of de arbeidsrechtbank niet is erkend en voor zover de werkgever de syndicale afgevaardigde heeft afgedankt;
- indien de werkgever de afgevaardigde wegens ernstige reden heeft afgedankt en de arbeidsrechtbank de afdanking als niet gegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd verbroken omwille van een ernstige fout van de werkgever, wat voor de afgevaardigde een reden tot onmiddellijke verbreking van het contract was.

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

## VI. Werking van de syndicale afvaardiging

### Artikel 12

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

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

### Artikel 13

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

### Artikel 14

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

### Artikel 15

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

### Artikel 16

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

### Artikel 17

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

### Artikel 17bis : Externe syndicale opdrachten

In de ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat worden maximum 2 dagen, samengesteld in pool, per jaar per effectief mandaat bezoldigd, met het oog op externe syndicale opdrachten; deze dagen kunnen door de gewone en/of plaatsvervangende syndicale afgevaardigden benut worden, indien de noodzakelijkheid van de dienst het toelaat.

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

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

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

### Artikel 18

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

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

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

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

## **VIII. Geldigheidsduur**

### Artikel 19

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

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

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

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



**4. CAO BETREFFENDE DE SYNDICALE VORMING**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 15.04.2018	B.S. 23.05.2018

**Toepassingsgebied**Artikel 1

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

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

**Organisatie van de syndicale vorming**Artikel 2

Met het oog op de deelneming aan opleidings- of vervolmakingscursussen, ingericht door de representatieve syndicale organisaties, zijn de effectieve of plaatsvervangende leden van de ondernemingsraden, van de comités voor preventie en bescherming op het werk en van de syndicale delegaties, ten belope van ten hoogste 400 afgevaardigden per jaar voor de chemische nijverheid, gemachtigd gedurende ten hoogste 12 dagen per 2 jaar aan genoemde cursussen deel te nemen. Die afwezigheden mogen niet langer duren dan 6 maal twee dagen of dan 4 maal drie dagen per deelnemer, behalve afwijking toegestaan door het ondernemingshoofd binnen de grens van de twaalf tweejaarlijkse dagen.

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

Artikel 3

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



Zij zullen de vervanging van de afwezige leden trouwens vergemakkelijken. Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere werknemers op dezelfde werkpost, kunnen de afwezigheid onmogelijk maken, op gevaar af dat de goede gang van de onderneming zou ontwricht worden. In dat geval zal de werkgever de geïnteresseerde syndicale organisatie verwittigen en de vervanging van de verhinderde afgevaardigde vergemakkelijken. De geïnteresseerde vakbond deelt minstens één week vóór de aanvang van de cyclus de naam van de nieuwe deelnemer mede.

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

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

#### Artikel 4

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

#### Artikel 5

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

#### Artikel 6

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

#### Artikel 7

Met ingang van 1 januari 2017 wordt een financiële reserve samengesteld met het doel de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de werknemers uit de scheikundige nijverheid te financieren, tot een maximumbedrag van 200.000 EUR per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2017 wordt eenzelfde bedrag per kalenderjaar toegekend aan de Belgische federatie van de chemische industrie en van life sciences VZW (essenscia) met het oog op de vervolmaking van de vorming van de werkgeversvertegenwoordigers in de sociale dialoog.

Deze financiële reserve zorgt bovendien voor de dekking van een gedeelte van de jaarlijkse bijdrage van de gesyndiceerden onder de in §1 van artikel 1 van deze CAO bedoelde werknemers, ten belope van 3.500.000 EUR per jaar met ingang van 1 januari 2017.

#### Artikel 8

De financiële reserve bedoeld in artikel 7 wordt samengesteld door een jaarlijkse bijdrage. Deze bijdrage wordt, vanaf het jaar 2012, bepaald volgens artikel 4 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid" voorzien in de CAO van 1 juli 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een fonds "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid" genaamd, en vaststelling van zijn statuten."

#### Artikel 9

De jaarlijkse bijdrage zoals bedoeld in artikel 8 wordt, vanaf het jaar 2012, geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

#### Artikel 10

Het toekennen van een voordeel aan de gesyndiceerde werknemers, geregeld door deze cao, sluit op dit gebied elke eis op het niveau van de ondernemingen en de sector uit, en is ondergeschikt aan de naleving van de sociale vrede in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van deze CAO.

### **Slotbepalingen**

#### Artikel 11

Deze cao vervangt de cao betreffende de syndicale vorming gesloten op 20 oktober 2015 (nr. 132074/CO/207) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

#### Artikel 12

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

De bepalingen van deze cao kunnen door elk der partijen worden opgezegd ten vroegste op 1 oktober 2018 en mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De voorzitter stelt de partijen op de hoogte van deze opzegging.

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

**5.CAO BETREFFENDE HET FONDS VOOR VORMING.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 31.10.2013	K.B. 04.09.2014	B.S. 28.11.2014

**Artikel 1**

De CAO van 21 mei 1991 (nr. 27824/CO/207), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 12 juli 1991, 30 juni 1993, 15 juli 1993, 20 juni 1995, 25 juni 1997, 4 mei 1999, 25 september 2001, 10 juni 2003, 25 juli 2005, 26 juni 2007, 30 september 2009 en 1 juli 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, wordt verlengd voor onbepaalde duur.

**Artikel 8 : Duur**

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2013 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

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

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

Volledige cao: <http://www.werk.belgie.be/CAO/207/207-2013-010711.pdf>

## 6.CAO TOT VASTSTELLING WERKGEVERSBIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BEVORDERING VAN DE VORMINGS- EN TEWERKSTELLINGSINITIATIEVEN VAN RISICOGROEPEN.

rechtsbron	rechtsbrondatum
C.A.O. - 27.09.2017	K.B. 19.07.2018

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid.

### Artikel 2

Het bedrag van de werkgeversbijdrage op basis van artikel 11 van de cao van 21 mei 1991, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid houdende de oprichting van het Fonds voor de bevordering van de vormings- en tewerkstellingsinitiatieven van risicogroepen en bedienden in de scheikundige nijverheidsvorming in de scheikundige nijverheid wordt, overeenkomstig Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, (BS 28.12.2006), vastgesteld op:

- 0,20% van de brutoweddemassa van de werknemers onder arbeidsovereenkomst voor bedienden 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.

### Artikel 3 : Vormingsinspanningen

Van de hierboven vermelde totaal gestorte middelen zal een deel van de middelen gedurende de periode van deze cao in het bijzonder worden aangewend om volgende 2 projecten vorm te geven en verder uit te werken:

1. Een betere integratie in de sector van personen met een handicap
2. Internationale solidariteit

Het beheerscomité van het Fonds voor vorming zal de nodige inspanningen en middelen bepalen conform de bepalingen van artikel 1 en 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 (BS 08.04.2013).

[Terug naar inhoudstafel](#)

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.

#### Artikel 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

#### Artikel 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.

## **7.CAO OPRICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE BEDIENDEN UIT DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID EN VASTSTELLING VAN ZIJN STATUTEN.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 01.07.2011	K.B. 05.12.2012	B.S. 28.02.2013

### Artikel 1.

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

### Artikel 2.

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

### Artikel 3.

Deze CAO heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door een der partijen, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter en aan de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van zes maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De voorzitter stelt de partijen op de hoogte van deze opzegging.

## **Statuten**

### Hoofdstuk I : Benaming en zetel

#### Artikel 1

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

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

### Hoofdstuk II : Doel

#### Artikel 2

Het Fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van sociale voordelen, vastgesteld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit, ten voordele van de bedienden, tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van voornoemd Paritair Comité ressorteren:

- een sociaal voordeel zoals bedoeld in artikel 19 § 2, 7 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de arbeiders,
- de syndicale vorming van de vertegenwoordigers van de bedienden uit de scheikundige nijverheid,

- de vorming van de vertegenwoordigers van de werkgevers uit de scheikundige nijverheid.

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

### Hoofdstuk III : Financiering

#### Artikel 3

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

#### Artikel 4

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

#### Artikel 4bis

De berekening van de bijdragen geschiedt derwijze dat een financiële reserve wordt verzekerd die overeenstemt met 10 % van het bedrag van de werkgeversbijdragen van het voorgaande dienstjaar, met dien verstande dat men rekening moet houden met het bedrag dat voortvloeit uit het toevoegen van de intresten, verworven uit de bijdragemassa.

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

- de opbrengst van de bijdragen de financiële reserve boven de in het eerste lid vermelde 10 % doet stijgen.
- de opbrengst van de bijdragen niet meer volstaat om de voorziene financiële reserve van 10 % te waarborgen.

De uitvoering van artikelen 4 en 4 bis mag niet gebonden worden aan de onderhandeling van bepaalde eisen.

#### Artikel 5

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

#### Artikel 6

De administratiekosten van het Fonds worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité, voorzien in artikel 9. Deze kosten worden gedekt door de renten van de kapitalen voortkomende van de storting van de bijdragen bedoeld in de artikelen 3 en 4 en eventueel door een afhouding op deze bijdragen, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door het beheerscomité.

### Hoofdstuk IV : Rechthebbenden en toekenningsmodaliteiten

#### Artikel 7

De bedienden waarvan sprake in artikel 2 hebben recht op sociale voordelen waarvan het bedrag, de aard en de toekenningsvoorwaarden worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten

in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit.

### Artikel 8

De vereffening van de voordelen kan in geen geval afhankelijk worden gemaakt van de betaling van de bijdrage, verschuldigd door de werkgevers en vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 4.

## Hoofdstuk V : Beheer

### Artikel 9

Het Fonds wordt beheerd door een beheerscomité, bestaande uit tien effectieve leden en uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden.

De helft van deze leden wordt aangeduid door en onder de leden van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, benoemd op voordracht van de beroepsorganisatie van de werkgevers; de andere helft van de leden wordt aangeduid door en onder de effectieve en plaatsvervangende leden van hetzelfde Paritair Comité die de bedienden vertegenwoordigen. De leden van dit beheerscomité worden aangesteld voor een periode gelijk aan deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

De plaatsvervangende leden vervangen de afwezige effectieve leden met dezelfde bevoegdheden. Het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid eindigt door ontslag, overlijden, wanneer het mandaat bij het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de verantwoordelijke organisatie. Het nieuwe lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

De mandaten van effectief of plaatsvervangend lid zijn hernieuwbaar, onder dezelfde voorwaarden als waaronder zij worden aangeduid.

### Artikel 10

De beheerders van het Fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen van het Fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheerder dat zij hebben ontvangen.

### Artikel 11

Elk jaar kiest het beheerscomité onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter. Het duidt eveneens de perso(o)n(en) aan die met het secretariaat word(t) (en) belast.

Het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap worden beurtelings toevertrouwd aan een lid van de werknemersafvaardiging en aan een lid van de werkgeversafvaardiging.

### Artikel 12

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide rechten voor het beheer en de administratie van het Fonds, zonder nochtans te schaden aan de wettelijke bepalingen of aan deze die door de huidige statuten worden voorbehouden aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

### Artikel 13

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per jaar in de zetel van het Fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van de leden van het beheerscomité of op vraag van één van de vertegenwoordigde organisaties.



#### Artikel 14

Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen in aanwezigheid van minstens de helft van de leden behorende tot de werknemersafvaardiging en minstens de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging.

#### Artikel 15

##### **§ 1**

Wanneer er moet worden overgegaan tot een stemming, moet een gelijk aantal leden van elke afvaardiging deelnemen aan de stemming. De beslissingen worden met meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen genomen. Alleen de effectieve of plaatsvervangende leden zijn stemgerechtigd.

##### **§ 2**

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

#### Hoofdstuk VI : Controle

##### Artikel 16

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid, gewijzigd door de wet van 18 december 1968, zal het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een revisor of een accountant aanduiden om het beheer van het Fonds te controleren. Deze moet minstens éénmaal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. Bovendien zal hij het beheerscomité regelmatig inlichten over de resultaten van zijn onderzoek en de aanbevelingen doen die hij nodig acht.

#### Hoofdstuk VII : Balans en rekeningen

##### Artikel 17

Het sociaal dienstjaar loopt van 1 januari tot 31 december.

De rekeningen van het verlopen jaar worden op 31 december van elk jaar afgesloten. Het beheerscomité, evenals de door het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid krachtens artikel 16 aangeduide revisor of accountant, overhandigen elk aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid een schriftelijk verslag betreffende de uitvoering van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

De balans, evenals de voornoemde jaarlijkse verslagen, moeten uiterlijk in de loop van het tweede kwartaal van het burgerlijk jaar ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid worden voorgelegd.

#### Hoofdstuk VIII : Ontbinding en vereffening

##### Artikel 18

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

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

**8.CAO TOT VASTSTELLING BEDRAG VAN DE BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS VOOR DE BEDIENDEN UIT DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 16.10.2018		

**Artikel 1**

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

**Artikel 2**

Ter uitvoering van artikel 4 van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, wordt het bedrag van de bijdrage voor het dienstjaar 2019 vastgesteld op EUR 50 per werknemer onder arbeidsovereenkomst van bediende, behoudens in geval van toepassing van artikel 4bis, lid 3 en 4 van de statuten van het Fonds.

Deze bijdrage van EUR 50 per werknemer onder arbeidsovereenkomst van bediende is verschuldigd en zal worden geïnd uitsluitend tijdens het eerste kwartaal van het jaar 2019.

Deze bijdrage zal geïnd worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

**Artikel 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 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.

**HOOFDSTUK V: WERKZEKERHEID****1.WERKZEKERHEID**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 20.06.2017	K.B. 15.04.2018	B.S. 23.05.2018

**Artikel 1**

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

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

**Artikel 2**

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

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

**Artikel 3**

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

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

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

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

**2. OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 12.07.2007	K.B. 24.02.2008	B.S. 09.04.2008

**Toepassingsgebied**Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

**Geldigheid en opzegging**Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 2 mei 2007.

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

### 3. UITZENDARBEID

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

#### ARTIKEL 1

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

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

#### ARTIKEL 2

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

#### ARTIKEL 3

##### Commentaar:

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

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

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

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

#### ARTIKEL 4

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

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

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

#### 4.CAO BETREFFENDE DE AANWERVING VAN EEN UITZENDKRACHT EN DE GEVOLGEN VOOR DE PROEFPERIODE.

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

##### Artikel 1

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

##### Artikel 2

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

##### Artikel 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**

##### Artikel 4

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

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

**HOOFDSTUK XI : WAARBORG VAN DE SOCIALE VREDE****1.CAO BETREFFENDE HET NATIONAAL AKKOORD 2017-2018 VOOR BEDIENDEN.**

rechtsbron	rechtsbrondatum	publicatiedatum
C.A.O. - 16.05.2017		
C.A.O. - 19.09.2017	K.B. 29.06.2018	B.S. 26.07.2018

**Toepassingsgebied****Artikel 1****§ 1**

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

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

**§ 2**

Het toepassingsgebied van de artikelen 5, 6, 7, 8, 9, en 10 § 2 van deze CAO wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

**§ 3**

Het toepassingsgebied van artikel 11 van deze CAO is uitsluitend van toepassing op de werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordiger.

**Overleg en sociale vrede****Artikel 20**

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 collectieve arbeidsovereenkomst aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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****Artikel 21**

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 6 en 8.

**2.SYNDICALE PREMIE**

Benaming	<b>Sociaal Fonds voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid</b>
Adres	Auguste Reyerslaan 80 1030 Brussel
Betaling	via R.S.Z.
R.S.Z. code	087 - 187
Financiering	<u>Bijdrage syndicale premie (per jaar/per WN)</u> Van 01.01.12 tot 31.12.12 : 45 EUR (inning 1e kwartaal 2012) Van 01.01.13 tot 31.12.13 : 45 EUR (inning 2e kwartaal 2014) Van 01.01.14 tot 31.12.14 : 45 EUR (inning 1e kwartaal 2014) Van 01.01.15 tot 31.12.15 : 45 EUR (inning 2e kwartaal 2016) Van 01.01.16 tot 31.12.16 : 45 EUR (inning 1e kwartaal 2016) Van 01.01.17 tot 31.12.17 : 45 EUR (inning 1e kwartaal 2017) Van 01.01.18 tot 31.12.18 : 45 EUR (inning 1e kwartaal 2018)

## 2A]

Benaming	<b>Fonds voor de beroepsvorming van de bedienden in de scheikundige nijverheid</b>
Adres	A. Reyerslaan 80 1030 Brussel
	Tel.: 02/238.98.89 Fax : 02/238.98.97 Mevr. Dominique Boyen dboyen@essenscia.be
Betaling	via R.S.Z.
R.S.Z. code	087
Financiering	Van 01.01.92 tot 31.12.92 : 0,25 % Van 01.01.93 tot 31.12.93 : 0,00 % Van 01.01.94 tot 31.12.94 : 0,30 % Van 01.01.95 tot 30.09.95 : 0,00 % Van 01.10.95 tot 31.12.95 : 0,15 % Van 01.01.96 tot 30.09.96 : 0,35 % Van 01.10.96 tot 31.12.96 : 0,20 % Van 01.01.97 tot 31.12.97 : 0,00 % Van 01.01.98 tot 31.12.98 : 0,20 % Van 01.01.99 tot 30.06.99 : 0,00 % Van 01.07.99 tot 31.12.99 : 0,20 % Van 01.01.00 tot 31.12.00 : 0,10 %



	<p>Van 01.01.01 tot 31.12.01 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.02 tot 31.12.02 : 0,20 %</p> <p>Van 01.01.03 tot 31.12.03 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.04 tot 31.12.04 : 0,20 %</p> <p>Van 01.01.05 tot 31.12.05 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.06 tot 31.12.06 : 0,20 %</p> <p>Van 01.01.07 tot 31.12.07 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.08 tot 31.12.08 : 0,25 %</p> <p>Van 01.01.09 tot 31.12.09 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.10 tot 31.12.10 : 0,40 %</p> <p>Van 01.01.11 tot 31.12.11 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.12 tot 31.12.12 : 0,40 %</p> <p>Van 01.01.13 tot 31.12.13 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.14 tot 31.12.14 : 0,40 %</p> <p>Van 01.01.15 tot 31.12.15 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.16 tot 31.12.16 : 0,40 %</p> <p>Van 01.01.17 tot 31.12.17 : 0,00 %</p> <p>Van 01.01.18 tot 31.12.18 : 0,40 %</p>
	N.B. : Voor de werkgevers ingeschreven met kengetal 187 is deze bijdrage niet verschuldigd.

In de periode van 1 november 2017 tot 31 januari 2018 krijgen de gesyndiceerde bedienden uit de scheikunde hun vakbondspremie. De premie bedraagt 110 euro. Om er recht op te hebben, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan.

Zo moet je in de loop van 2016 gedurende ten minste één maand tewerkgesteld (in dienst) zijn geweest in een onderneming die valt onder het paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (PC 207). Ook moet je ten laatste op 1 augustus 2017 lid zijn van het ABVV en nog altijd aangesloten zijn op het ogenblik van de uitbetaling. In orde zijn met de betaling van de ledenbijdrage is ook vereist. De premie wordt gestort op de rekening van de rechthebbende. Uitbetaling in speciën of via circulaire cheque is niet mogelijk. De rechthebbende moet zijn of haar attest ingevuld en ondertekend terugsturen naar het plaatselijke ABVV-afdeling.

GEWESTELIJKE AFDELINGEN: ZIE HIERONDER

# 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-leper-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

