



Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid

2070001 Nationaal

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2007 (84.936)	2
Verloningssysteem	3
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (120.798).....	3
Uitzendarbeid	7
CAO betreffende uitzendarbeid gesloten op 19 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (142.400)	7



Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2007 (84.936)

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur

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.

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

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

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

Geldigheid en opzegging

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 2 mei 2007.

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



Verloningssysteem

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (120.798)

HOOFDSTUK I. *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.

HOOFDSTUK II.

Verloningssysteem op basis van relevante ervaring

Art. 2. Een systeem van minimum ervaringsmaandlonen

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

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

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

Art. 3. Relevante ervaring

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

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

- 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 masterdiploma hebben behaald wordt dit maximum op 5 jaar gebracht.

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

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

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

Art. 4. Bepaling minimum ervaringsmaandloon op moment van indiensttreding

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

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

Art. 5. Evolutie van de minimum ervaringsmaandlonen

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



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

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

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

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

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

Art. 6. Overgangsbepalingen

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

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

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



HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

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

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



Uitzendarbeid

CAO betreffende uitzendarbeid gesloten op 19 september 2017 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (142.400)

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 "werknernertsjsvordt" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

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

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

In artikel 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 SociaalOverleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.