2070000 Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur 2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2007 (84.936) 2
Minimumwedde van de handelsvertegenwoordigers 3
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2011 (105.219) 3
Verloningssysteem 4
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2014 (120.798) 4
Vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen 8
Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2016 (133.122) 8

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.

Minimumwedde van de handelsvertegenwoordigers

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2011 (105.219)

Minimumwedde van de handelsvertegenwoordigers

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 die, overeenkomstig artikel 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder het statuut van handelsvertegenwoordiger ressorteren.

Art. 2. Daar de functie van handelsvertegenwoordiger niet tot de functies behoort die zijn opgenomen in de classificatie der functies vastgesteld door het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, wordt er overeengekomen dat er voor de handelsvertegenwoordigers een specifiek minimumloon vastgelegd wordt.

Voor de handelsvertegenwoordigers is, vanaf 1 juni 2011, het loon tenminste gelijk aan de vastgestelde sectorale minimum ervaringsmaandlonen voor de bedienden van categorie 4A, zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2010 betreffende het verloningssysteem voor de bepaling van de minimummaandlonen en de maandwedden, gesloten op in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid (koninklijk besluit van 12 januari 2011, Belgisch Staatsblad van 10 februari 2011).

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

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.

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 III. *Studentenloon*

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

HOOFDSTUK IV.
Aanpassing van het minimum ervaringsloon en maandwedde

Art. 8. Koppeling aan de index

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

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

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

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

Vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2016 (133.122)

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, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgebreid tot alle werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bediende.

Geldigheidsduur

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2017, met uitzondering van artikel 5, § 1, artikel 5, § 2 en artikel 6, § 1, c).

Uitzendarbeid

Art. 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 oktober 2015 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.

Anciënniteitsverlof

Art. 10. § 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 7 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 totaal maximum van 5 anciënniteitsdagen per kalenderjaar.

Vanaf 1 januari 2016 wordt een bijkomende zesde dag anciënniteitsverlof toegekend vanaf 36 jaar anciënniteit in de onderneming.

Vanaf 2016 een totaal van maximum 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. 103 van 27 juni 2012 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.