

Scheikunde

PC 116 | 2023 – 2024



Vrije visie, eigen stem



Scheikunde

PC 116 | 2023 – 2024

Vrije visie, eigen stem



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	7
LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	11
Sectorale minimumlonen	11
Ploegenpremie	11
Koopkrachtpremie	12
EINDEJAARSPREMIE	13
Uitbetaling	13
Voorwaarden	13
Bedrag eindejaarspremie	13
Afwijkingen	14
Eindejaarspremie bij overlijden	14
Gelijkstellingen met werkelijke arbeid	14
SYNDICALE PREMIE	15
Voorwaarden	15
Bedrag syndicale premie	15
Uitbetaling	15
VERVOERSKOSTEN WOON-WERKVERKEER	16
Bedrag werkgeverstussenkomst	16
Voorleggen van een attest	17
ARBEIDSDUUR	18
Het begrip arbeidsduur	18
De begrippen overwerk en overloon	18
Normale arbeidsduurgrenzen	18
Minimumgrens per prestatie	18
Daggrens	19
Weekgrens	19
Over de arbeidsduurverkorting	19
Toekenning van compensatierustdagen in het kader van de arbeidsduurverkorting	19
Wat gebeurt er met de compensatierustdagen in geval van werkonbekwaamheid?	20
Rusttijden en pauzes	21
Overschrijding van de normale arbeidsduurgrenzen	21
Flexibiliteit	22
Invoeren van flexibele uurroosters (wettelijke flexibiliteit)	22
Invoering nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming	23

ZONDAGSRUST	24
Inhaalrust ingevolge zondagsarbeid	24
Het loon	25
Ploegenarbeid en tewerkstelling op zon- en feestdagen	25
NACHTARBEID	26
BESTAANSZEKERHEID	27
Gedeeltelijke werkloosheid: aanvullende werkloosheidsuitkering	27
Ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard	27
Recht op een vergoeding	27
Recht op een aanvullende werkloosheidsuitkering	28
TWERKSTELLING EN VORMING	29
Tewerkstelling – Sectorale afspraken rond tewerkstelling en vastheid van betrekking	29
Vorming – Fonds vorming – vzw COVALENT	29
DEMOGRAFIEFONDS	30
WERKBAAR WERK	31
TIJDSKREDIET	32
Ontslagvergoeding thematische verloven, tijdskrediet met motief en landingsbanen	32
Regionale aanmoedigingspremies	33
Landingsbanen	33
MOEDERSCHAP	34
Basisloonwaarborg	34
Terugkomst uit zwangerschaps- of moederschapsverlof	34
KLEIN VERLET (KORT VERZUIM)	35
VADERSCHAPS- EN ADOPTIEVERLOF	38
ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF	39
VERLOF OM DWINGENDE REDENEN	40
ANCIËNNITEITSVERLOF	41
JAARLIJKS (WETTELIJK) VERLOF	42
WETTELIJKE FEESTDAGEN	43
STELSELS WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG SWT	44
HET AANVULLEND PENSIOEN CHEMIE	45

VOORTGEZET MEDISCH TOEZICHT	46
OPZEGGINGSTERMIJNEN	47
SYNDICALE AFVAARDIGING	48
Oprichting, samenstelling en statuut	48
Bevoegdheid en uitoefening van het mandaat	49
Opmerking	50
SYNDICALE VORMING	51
Overzicht reglementering inzake syndicale vorming en externe syndicale opdrachten	52

Voorwoord

Beste lid,

In tegenstelling tot de vorige twee cao-periodes werd het Nationaal Akkoord 2023 – 2024 redelijk snel gesloten. Dit laat toe dat ook de ondernemingen hun onderhandelingen nog dit jaar kunnen afronden. Het feit dat inzake koopkracht enkel een koopkrachtpremie kon worden afgesproken, vergemakkelijkte de sectorale besprekingen zeker niet. Maar dit akkoord mag er best wezen. Zo werden de minimum brutolonen en sectorale minimum ploegenpremies opgetrokken met het equivalent van de indexeringen in de afgelopen periode. Ook de ondernemingen waar spijtig genoeg nog geen syndicale afvaardiging actief is werden niet vergeten en kan een suppletieve koopkrachtpremie van minimum 350 euro worden toegekend.

Inzake bestaanszekerheid werd de dagvergoeding opgetrokken alsook toegekend aan vrouwen die bij zwangerschap een verplichte werkverwijdering ondergaan of borstvoeding geven. Voor hun eindejaarspremie wordt deze periode volledig gelijk gesteld.

In het vorig akkoord werd overeen gekomen met de werkgevers om de SWT-regelingen, landingsbanen en tijdskrediet niet meer op te nemen in de balans van de onderhandelingen maar alles wat wettelijk mogelijk is voor de maximale duur automatisch te verlengen. Dit werd zonder enig probleem uitgevoerd.

Eveneens houdt dit akkoord rekening met de nieuwe uitdagingen waarvoor onze sector staat: de energietransitie zal zijn plaats krijgen in het bedrijfsoverleg. Inzake mobiliteit wordt de mogelijkheid gegeven om in te stappen op een derdebetalersregeling en wordt voorzien in een grotere tussenkomst voor kosten op NMBS-parkings.

Een nieuwe trend wordt gezet met de toekenning van een aanvullende maandelijkse vergoeding van 40 euro bovenop de RVA-uitkering voor mensen in een 1/5 landingsbaan (60 jaar – 5 jaar anciënniteit in de onderneming).

Dit is één van de betere Nationaal Akkoorden van de laatste jaren waarbij ook de kaderleden een versteviging terugvinden in de syndicale ondersteuning van collega-kaderleden. De paritaire aanbeveling wordt een cao. Een volwaardige rol in de syndicale afvaardiging is helaas nog toekomstmuziek maar de huidige regeling geeft wel perspectieven.

2024 is een verkiezingsjaar. Zowel in de ondernemingsraden als comités preventie en bescherming rekenen onze afgevaardigden op uw steun zodat uw stem gehoord kan worden. Ook de uitzendkrachten in de chemische ondernemingen worden niet vergeten en kunnen steeds terecht bij onze mandatarissen.

Wij wensen jullie veel succes toe zowel in de ondernemingsonderhandelingen als met de sociale verkiezingen van 2024!

Erik Decoo,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke
ACLVB – Chemie

Gert Truyens,
Nationaal Voorzitter
ACLVB

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Sectorale minimumlonen

Vanaf 1 juli 2023 werden een aantal conventionele verhogingen, voorzien in het Nationaal Akkoord voor de sector, van kracht.

Op 1 juli 2023 bedraagt het **nationaal minimum aanvangsuurloon** (minder dan 12 maanden anciënniteit) in het stelsel van de 40 u./week **14,9715 euro** (14,8125 euro in het stelsel van de 38 u./week).

Het minimum uurloon bedraagt vanaf 1 juli 2023 in het stelsel van de 40 u./week: **14,2355 euro** (14,9847 euro in het stelsel van de 38 u./week).

Binnen de onderneming kunnen gunstiger uurlonen van toepassing zijn. Zowel de minimum uurlonen als de effectief betaalde lonen zijn gekoppeld aan de loonevolutie (indexering).

Sinds 1 juni 2011 werd het barema voor jonge arbeiders afgeschaft. Alle arbeiders moeten dus minstens de sectorale minima worden toegekend, ongeacht hun leeftijd.

Het **studentenloon** bedraagt per 1 juli 2023: **13,6515 euro** in de 40 u./week (14,3700 in 38 u./week).

Ploegenpremie

De bedragen van de minimum ploegenpremies per uur zijn als volgt (in het 40 u./week stelsel):

- ochtend- en namiddagploeg: **0,8500 euro** (0,8947 euro in 38 u./week)
- nachtploeg: **2,8500 euro** (3,000 euro in 38 u./week)

Wanneer de arbeidsduurverkorting per dag of per week gebeurt, met berekening van de lonen op basis van de werkelijke prestaties (toekenning van onbetaalde compensatierustdagen), dan worden de minima geperequateerd. Indien betaalde compensatierustdagen worden toegekend, dan blijven de minima uitgedrukt in 40 u./week.

De ploegenpremies zijn gekoppeld aan de loonevolutie (indexering).

Gunstiger stelsels die in de ondernemingen bestaan, blijven vanzelfsprekend behouden.

Koopkrachtpremie

Het Nationaal Akkoord 2023 – 2024 voorziet in een premie van 350 euro onder vorm van consumptiecheques voor de werknemers in de niet-geconventioneerde ondernemingen die een hoge winst realiseerden betaalbaar uiterlijk op 30 september 2023. Hiervoor moet je wel in dienst zijn op 01.06.23. De premie is pro rata je arbeidsregime en pro rata zoals voorzien in de uitbetaling van de eindejaarspremie. De referentieperiode loopt van 1 juni 2022 tot 31 mei 2023. Dit is een suppletieve regeling, betere afspraken zijn dus steeds mogelijk op bedrijfsniveau.

Eindejaarspremie

Uitbetaling

De eindejaarspremie wordt uitbetaald voor 25 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

Voorwaarden

Om recht te hebben op een eindejaarspremie, moet u:

- Minstens 3 maanden anciënniteit hebben in de onderneming op 31 december van het lopende jaar. (Opmerking!: Bij indiensttreding voor de 16de van de maand, wordt deze maand als een volledige maand beschouwd; idem als het contract na de 15de van de maand valt).
- Op het ogenblik van de uitbetaling van de premie, verbonden zijn met de onderneming via een arbeidscontract. Voor arbeiderspersoneel met een contract van bepaalde duur is de toekenningsvoorwaarde niet van toepassing. Zij moeten wel aan de andere toekenningsvoorwaarden voldoen. Meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, uitgevoerd in éénzelfde jaar, komen in aanmerking voor de eventuele berekening van de eindejaarspremie pro rata temporis.

Bedrag eindejaarspremie

Als de bovenstaande voorwaarden zijn vervuld, heeft u recht op een eindejaarspremie naar rato van 1/12 van het basisbedrag per maand werkelijke arbeidsprestatie tijdens het beschouwde dienstjaar, lopende van 1 januari tot en met 31 december.

Het basisbedrag van de eindejaarspremie bedraagt ten minste 173,33 maal het basisuurloon in voege op 1 december van het beschouwde jaar (in 40 u./week stelsel)

Indien de lonen echter aangepast werden op basis van een werkelijke arbeidsduur van minder dan 40 u./week, wordt bovenstaande coëfficiënt (173,33) evenredig verminderd.

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

Afwijkingen

Als de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar wordt beëindigd (ook door overmacht of pensioen), dan kan een premie naar verhouding worden bekomen (in functie van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar). Bijkomende voorwaarde is wel dat een anciënniteit in de onderneming van drie maanden werd bereikt op het einde van de wettelijke opzegtermijn.

Er is echter geen eindejaarspremie (ook niet gedeeltelijk) verschuldigd voor de arbeider:

- die zelf ontslag heeft genomen, tenzij als deze persoon op het einde van de arbeidsovereenkomst minstens één jaar anciënniteit in de onderneming heeft;
- die door de werkgever wordt ontslagen omwille van dringende redenen.

Eindejaarspremie bij overlijden

De rechtverkrijgenden van een tijdens het dienstjaar overleden arbeider, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden die van toepassing zijn in geval van beëindigen van de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar (zie hierboven).

Onder rechtverkrijgenden wordt verstaan:

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

Gelijkstellingen met werkelijke arbeid

Bent u gedurende het dienstjaar afwezig geweest om een van de onderstaande redenen, dan worden deze afwezigheden gelijkgesteld met werkelijke arbeid, wat betekent dat deze periodes toch worden meegerekend voor de berekening van de eindejaarspremie:

- De afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de naar of van het werk (maximum 12 maanden);
- De afwezigheden wegens ziekte of zwangerschapsverlof (maximum 6 maanden);
- De wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, klein verlet, verlof om dwingende redenen, educatief verlof/sociale promotie, de syndicale verlofdagen en de dagen van gedeeltelijke werkloosheid (maximum 55 dagen).

Syndicale premie

Voorwaarden

Om recht te hebben op een volledige syndicale premie moet u op 31 december van het sociale dienstjaar (dat loopt van 1 januari tot 31 december):

- lid zijn van de ACLVB of andere representatieve vakbond;
- én verbonden zijn door een arbeidscontract aan een onderneming van de scheikundige nijverheid (PC 116) en dit gedurende ten minste 12 maanden.

Indien de bovenstaande voorwaarden vervuld zijn, maar gedurende minder dan 12 maanden, wordt een gedeeltelijke syndicale premie toegekend à rato van 1/12 de voor elke maand (of breuk van een maand) dat zij wel voldoen aan de voorwaarden.

De tijdens het dienstjaar gepensioneerde rechthebbenden, alsook de echtgenoot/echtgenote van een tijdens het dienstjaar overleden rechthebbende, verkrijgen de syndicale premie onder dezelfde voorwaarden.

Bedrag syndicale premie

Een volledige syndicale premie voor arbeiders bedraagt vooralsnog 145 euro.

Opmerking: het bedrag van een volledige syndicale premie bevat een forfait van 35 euro, die omschreven wordt als een 'individuele vergoeding voor syndicale vorming' (syndicale vormingspremie. Dit forfaitair gedeelte van de syndicale premie wordt uitbetaald in de maand oktober van ieder jaar. Ook in de gevallen waar slechts een gedeeltelijke premie verschuldigd is heeft u recht op dit forfait van 35 euro. De rest van het bedrag wordt u dan à rato toegekend.

Uitbetaling

Om uitbetaling te krijgen van uw syndicale premie, dient u het attest dat u toegestuurd krijgt, voor te leggen aan uw ACLVB-secretariaat. Elk jaar, ten laatste op 31 maart, krijgt u de nodige attesten toegestuurd vanwege het Sociaal Fonds van de Scheikundige Nijverheid.

In het kader van de harmonisatie van de statuten arbeiders en bedienden worden beide syndicale premies op hetzelfde moment betaald en werden de voorwaarden gelijk geschakeld. De pro rata regeling voor de arbeiders wordt afgeschaft en voor beide statuten geldt dat minstens 20 dagen effectief gewerkt moet worden in de referentieperiode om de premie van 145 euro te kunnen bekomen.

Vervoerskosten woon-werkverkeer

De werkgever betaalt een bijdrage in de vervoerskosten van de arbeiders en dit ongeacht het gebruikte vervoermiddel. De bijdrage wordt ten minste maandelijks betaald en hangt af van het gebruikte vervoermiddel.

De werkgever is niet verplicht bij te dragen in de vervoerskosten als hij zelf het vervoer van zijn arbeiders organiseert en financiert.

Bedrag werkgeverstussenkomst

- **Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer (NMBS)**

De werkgever moet een bijdrage betalen, ongeacht de afgelegde afstand. De werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart (sociaal abonnement) = de wettelijk vastgestelde werkgeversbijdrage. Die bijdrage wordt berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen zoals opgenomen in artikel 3 van de cao nr. 19 van de NAR en worden jaarlijks aangepast in het begin van het jaar. De actuele bedragen kan u bekomen op eenvoudige aanvraag via uw bedrijfscoördinator, syndicaal afgevaardigde of uw ACLVB-secretariaat alsook bij de NMBS zelf.

- **Openbaar vervoer, niet treinvervoer**

De werkgever moet tussenkomen in de prijs van de abonnementen voor verplaatsingen vanaf 5 km (berekend vanaf de vertrekhalte). Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt vanaf 1 januari 2022 de tussenkomst van de werkgever in de prijs van de abonnementen bepaald volgens de modaliteiten als opgenomen in art. 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

- **Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer**

De werkgeversbijdrage voor het geheel van de afstand = de som van de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn voor elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel dat wordt gebruikt.

Als één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het geheel van de afgelegde afstand (zonder onderverdeling per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel dan is de werkgeversbijdrage = tussenkomst zoals in de prijs van een sociaal abonnement.

- **Particulier vervoer**

De tussenkomst van de werkgever werd in de cao opgetrokken tot 80%. De werkgever is geen bijdrage verschuldigd als de afgelegde afstand minder dan 5 km bedraagt. Hiermee wordt een derde betalingsregeling mogelijk.

Voorleggen van een attest

Om recht te hebben om de werkgeversbijdrage moet u een of meerdere van onderstaande attesten afleveren:

- Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer:
het speciaal getuigschrift van de NMBS voor de treinkaart;
- Gemeenschappelijk openbaar vervoer, geen trein:
een officieel document dat het regelmatig gebruik en de afgelegde afstand (die minstens 5 km moet bedragen) vermeldt;
- Ander vervoermiddel (geen gemeenschappelijk openbaar vervoer):
een verklaring, door de arbeider ondertekend, waaruit blijkt dat betrokken vervoermiddel regelmatig wordt gebruikt over een afstand van minstens 5 km.

Nieuw!

In het sectorakkoord 2023 – 2024 wordt ook voorzien in een tussenkomst van de parkingkosten (NMBS-parking). Deze maandelijkse tussenkomst bedraagt 25 euro en kan bekomen worden mits het voorleggen van een geldig NMBS-abonnement en pro rata de abonnementsformule.

Arbeidsduur

Het begrip arbeidsduur

Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende welke men ter beschikking is van de werkgever. Met andere woorden de tijd waarin hij elk verzoek van de werkgever moet beantwoorden. Rustpauzes en de tijd om zich te verplaatsen van huis naar de plaats van het werk of omgekeerd, worden in principe niet beschouwd als arbeidsduur.

Opmerking: Voor de arbeiders uit de Scheikundige Nijverheid die aan vervoerwerken worden tewerk gesteld, wordt niet als arbeidsduur beschouwd:

- de rusttijd, ten belope van driemaal een half uur per dag;
- de tijd voor het nemen van een maaltijd, ten belope van een half uur per dag.

De begrippen overwerk en overloon

‘Overwerk’ is werk dat wordt verricht boven de normale arbeidsduurgrenzen.

‘Overloon’ is een loontoeslag waar u in bepaalde gevallen recht op hebt als u overwerk hebt gepresteerd. Het is dus niet zo dat elk uur dat u presteert boven de normale limieten, automatisch recht geeft op overloon.

Als er overloon is verschuldigd voor de gepresteerde overuren, bedraagt de toeslag minstens 50% van het normale loon. Overuren die recht geven op overloon en die werden gepresteerd op een zon- of feestdag worden dubbel betaald (dus een toeslag van 100%).

Overloon kan worden omgezet in (bijkomende) betaalde inhaalrust als deze mogelijkheid door een ondernemings-cao is voorzien.

Normale arbeidsduurgrenzen

Minimumgrens per prestatie

De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uren. Hiervan kan afgeweken worden door een ondernemingscao.

Daggrens

De arbeidsduur van de arbeiders mag in principe niet meer bedragen dan 8 u./dag. Door het verbod op nachtarbeid, mag er normaal gezien enkel worden gewerkt tussen 6 u. 's ochtends en 20 u. 's avonds. Er bestaan echter uitzonderingen op deze regel (zie nachtarbeid).

In de ondernemingen waar gewoonlijk niet meer dan 5 en een halve dag per week wordt gewerkt, kan de dagelijkse grens worden opgetrokken tot 9 u. Dit moet dan wel worden vermeld in het arbeidsreglement.

Voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid die wegens de grote afstand naar hun werkplaats meer dan 14 u. per dag van huis moeten afwezig blijven, kan de daglimiet tot 10 u. worden opgetrokken. Als deze arbeiders worden tewerk gesteld aan werkzaamheden die worden uitgevoerd buiten de bedrijfszetel waar zij normaal werken, dan kan in dat geval de daggrens zelfs tot 11 u. worden verhoogd. Dit laatste (verhoging tot 11 u.) is echter niet mogelijk als het werken van vervoer, laden en lossen betreft.

Weekgrens

De arbeidsduurverkorting die enkele jaren geleden werd doorgevoerd, bracht de maximum gemiddelde arbeidsduur in de scheikundige nijverheid op 38 u. (na te leven over een jaar).

Over de arbeidsduurverkorting

De arbeidsduurverkorting kan op verschillende manieren zijn toegepast:

- Effectieve vermindering van de arbeidsprestaties (per dag of per week);
- Toekennen van compensatierustdagen (inhaalrust).

De arbeidsduurverkorting mag op jaarbasis worden beschouwd.

Aangezien de effectieve vermindering van de arbeidstijd niet mag leiden tot loonverlies, moeten de uurlonen, de premies die verbonden zijn aan dit uurloon en de eindejaarspremie, in functie van de arbeidsverkorting worden aangepast (dus verhoogd).

Toekenning van compensatierustdagen in het kader van de arbeidsduurverkorting

Als de arbeidsduurverkorting is toegepast door het toekennen van compensatierustdagen, worden in de scheikundige nijverheid deze niet gewerkte dag vergoed op basis van de van kracht zijnde wetgeving voor de betaling van feestdagen.

De compensatiedagen worden toegekend volgens volgende tabel:

Wekelijkse arbeidsduur	Toe te kennen compensatierustdagen per jaar	Recht op 1 dag compensatierust wordt verkregen per periode van
38 ½ u.	3 compensatierustdagen	84 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties *
39 u.	6 compensatierustdagen	42 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties *
39 ½ u.	9 compensatierustdagen	28 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties *
40 u.	12 compensatierustdagen	21 dagen werkelijke of gelijkgestelde prestaties *

* Worden gelijkgesteld met werkelijke prestaties: jaarlijkse vakantie & wettelijke feestdagen, klein verlet, syndicale vorming, BEV en de compensatierustdagen zelf, gerecupereerde overuren, dagen voor externe syndicale opdrachten.

De compensatierustdagen mogen niet worden gekoppeld aan de jaarlijkse vakantie en mogen niet onderling worden gegroepeerd, tenzij een overeenkomst binnen de onderneming dit toelaat.

Compensatierustdagen zijn in principe niet overdraagbaar naar een volgend jaar, behalve in geval van overmacht. In dat geval kunnen twee compensatierustdagen overgedragen worden. De arbeiders beschikken over twee maanden om hun compensatierustdagen op te nemen.

- Indien de compensatiedagen collectief worden genomen:
Werknemers die geen recht hebben bij gebrek aan voldoende prestaties, mogen met de werkgever overeen komen om op deze dag(en) één (of meer) dag(en) wettelijke vakantie te nemen.
In tegenovergesteld geval zal de werkgever trachten ze die dagen tewerk te stellen. Beroep doen op de werkloosheid moet de laatste oplossing blijven en mag slechts worden gebruikt als er geen andere mogelijkheden zijn.
- Indien de compensatiedagen vrij mogen worden genomen:
Deze vrije beschikking mag de organisatie van het werk niet verstoren.

Wat gebeurt er met de compensatierustdagen in geval van werkonbekwaamheid?

Als de werkonbekwaamheid begint voor de compensatierustdag:

U behoudt het recht op de compensatierustdagen. U neemt uw compensatierustdag na de hervatting van het werk.

Als de eerste dag van de werkonbekwaamheid samenvalt met de dag dat de compensatierustdag wordt genomen dan verliest u uw recht op die compensatierustdag.

Rusttijden en pauzes

U heeft in elk tijdvak van 24 uren tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid, recht op ten minste 11 opeenvolgende uren rust. Deze verplichte rustperiode komt bovenop de zondagsrust of de inhaalrust die wordt toegekend ingevolge zondagsarbeid.

In een aantal gevallen kan deze rusttijd ingekort worden (o.a als er werken moeten worden gedaan om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of als er dringende arbeid moet worden gedaan aan machines of materieel; als er onvoorziene werken moeten gebeuren; bij een wisseling van ploegen in geval van continuïteit of opeenvolgende ploegen, ...)

Opmerking: U mag nooit worden tewerk gesteld in twee opeenvolgende ploegen! Na elke periode van 6 uren zonder onderbreking te hebben gewerkt, heeft u in principe recht op een rustpauze. Deze pauze bedraagt ten minste 15 minuten. Het arbeidsreglement bevat in veel gevallen gunstiger bepalingen.

Overschrijding van de normale arbeidsduurgrenzen

In een aantal door de wetgever voorziene gevallen, kan men afwijken van de normale arbeidsduurgrenzen. Vanzelfsprekend kan dit niet zomaar en mogen overschrijdingen slechts gebeuren binnen de lijnen die de wetgever heeft uitgetekend.

Overschrijdingen van de normale arbeidsgrens zijn toegelaten voor zover de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode van een jaar werd nageleefd.

Het naleven van deze gemiddelde arbeidsduur kan desgevallend slechts gebeuren door het toekennen van compensatiedagen (inhaalrust).

De normale arbeidsduurgrenzen kunnen onder meer worden overschreden in onderstaande gevallen:

- Werk in opeenvolgende ploegen;
- Werk dat niet onderbroken mag worden door de aard van het werk (continuïteit om technische redenen);
- Werken van vervoer, laden en lossen;
- Voorbereidend werk of nawerk dat verricht moet worden buiten de normale productietijd (een Koninklijk Besluit omschrijft de werken die in de Scheikundige Nijverheid als dusdanig beschouwd worden);
- Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- Arbeid om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk;
- Dringende werken aan machines of materieel;
- Werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist zijn.

Bovenstaande opsomming is niet limitatief. De mogelijkheden om af te wijken van de normale arbeidsgrenzen zijn talrijk en elke afwijking kent haar eigen toepassingsvoorwaarden en modaliteiten (de maximum toegestane overschrijding, eventueel voorafgaandelijk akkoord van de syndicale afvaardiging, voorgaande informatieverplichting syndicale afvaardiging/sociale inspectie, regels inzake recuperatie (inhaalrust) en overloon, ...).

De materie is dan ook zeer complex en erg moeilijk op een correcte wijze in kort bestek weer te geven. Aarzel daarom niet om contact op te nemen met uw ACLVB-bedrijfscoördinator, uw syndicaal afgevaardigde of uw ACLVB-secretariaat voor bijkomende informatie.

Flexibiliteit

Naast onder meer bovenvermelde mogelijkheden om in heel specifieke gevallen/omstandigheden af te wijken van de normale arbeidsduurgrenzen, kan de onderneming de organisatie van de arbeidstijd versoepelen door het instellen van flexibele arbeidsroosters of via het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen. Het spreekt voor zich dat het invoeren van meer flexibiliteit in de onderneming slechts mogelijk is als bepaalde noodzakelijke voorwaarden worden gerespecteerd.

Invoeren van flexibele uurroosters (wettelijke flexibiliteit)

In de Scheikundige Nijverheid kunnen 'flexibele uurroosters' worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming (flexibiliteitsovereenkomst) of, als er geen collectieve overeenkomst is, door een aanpassing van het arbeidsreglement.

Het invoeren van flexibele arbeidsroosters in de onderneming laat toe om de normale daggrens te verhogen of te verlagen met maximaal 2 uren (met een absoluut maximum van 9 u./dag). De normale weekgrens kan maximaal vermeerderd of verminderd worden met 5 uren (met een absoluut maximum van 45 uren/week).

Naast het normale dag- of weekrooster zullen alle alternatieve arbeidsroosters (flexibele roosters) moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Het invoeren van flexibele uurroosters maakt het mogelijk om piek- of dalmomenten in de onderneming op te vangen, zonder dat inhaalrust of overloon verschuldigd is (op voorwaarde dat men alle wettelijke maxima en (over een referentieperiode) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur respecteert).

Uren die boven het flexibele arbeidsrooster (basisrooster of alternatief rooster) worden gepresteerd, zijn natuurlijk wel overuren en geven eventueel recht op inhaalrust of op overloon.

Invoering nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming

Ook door het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming kan worden afgeweken van sommige gebiedende bepalingen uit de arbeidsreglementering.

Het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen maken het mogelijk voor de onderneming niet alleen om de normale grenzen van de arbeidsduur te overschrijden, maar om af te wijken van het verbod op nachtarbeid, zondagsarbeid, of arbeid op feestdagen (ook in die gevallen waar dat normaal gezien niet zou toegestaan zijn). Hierdoor kan de onderneming bijvoorbeeld weekendploegen (overbruggingsploegen) en/of nachtploegen oprichten.

Deze vorm van flexibiliteit kan slechts worden ingevoerd onder zeer strikte voorwaarden. De invoering is bijvoorbeeld alleen mogelijk als hierover in de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten – de nieuwe arbeidsregelingen moeten een positieve weerslag hebben op de tewerkstelling – er is een voorafgaande informatieplicht van de werkgever aan de werknemers – enz.

De nieuwe arbeidsregelingen, ingevoerd met eerbiediging van de bijzondere procedure, kunnen een dagelijkse arbeidsduur tot maximum 12 uren voorzien (met een absoluut maximum/week van $12 \times 7 = 84$ uren). Daarenboven blijft ook hier de verplichting bestaan om (over een referentieperiode) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.

Belangrijk om te weten: U mag enkel op vrijwillige basis in een dergelijke nieuwe arbeidsregeling worden ingeschakeld, behalve als de nieuwe arbeidsregeling wordt ingevoerd voor de hele onderneming of een hele afdeling van de onderneming. Bovendien kunnen normaal gezien enkel de arbeiders die onder contract van onbepaalde duur werken in dergelijke nieuwe arbeidsregelingen worden tewerkgesteld.

Algemene opmerking met betrekking tot het overschrijden van de normale arbeidsduurgrenzen: de interne limiet van 65 uren

Op enkele uitzonderingen na mag het totaal aantal gewerkte uren op geen enkel ogenblik de toegelaten gemiddelde arbeidsduur met meer dan 65 uren overschrijden (en dit bekeken over een referentieperiode van maximum 12 maanden). Bij het bereiken van deze ‘interne’ limiet zal er met andere woorden in principe steeds inhaalrust moeten worden toegekend.

Opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur

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

Zondagsrust

In principe is het verboden om arbeiders tewerk te stellen op zondag.

In bepaalde omstandigheden, in sommige bedrijven of voor bepaalde werken, voorziet de werkgever een uitzondering op dit verbod en is arbeid op zondag toch toegelaten.

Zo mogen bepaalde werkzaamheden (o.a. toezicht, schoonmaken, onderhouden) op zondag gebeuren als de normale exploitatie van de onderneming niet toelaat deze werkzaamheden op een andere dag van de week uit te voeren.

Inhaalrust ingevolge zondagsarbeid

De arbeiders die zondagsarbeid hebben verricht, hebben recht op inhaalrust.

- De arbeid op zondag duurde langer dan 4 uur:
U heeft (ten minste) rechte op 1 volle dag inhaalrust.
- De arbeid op zondag duurde niet langer dan 4 uur:
U heeft recht op minstens een halve dag inhaalrust. Deze halve dag moet u worden verleend voor of na 13.00 u., zonder dat op die dag meer dan 5 uur mag gewerkt worden.

In elk geval mag de inhaalrust niet minder bedragen dan de effectief verrichte zondagsarbeid. De arbeidswet voorziet dat de inhaalrust ter compensatie van zondagsarbeid in principe moet worden verleend in de loop van de 6 dagen volgend op de zondag waarop wordt gewerkt. Voor de arbeiders van de Scheikundige Nijverheid is de termijn waarbinnen de inhaalrust moet worden verleend, in de meeste gevallen echter verlengd. De inhaalrust moet dan binnen de 4 weken worden verleend.

De inhaalrust mag vallen op een normale inactiviteitsdag (bv. een zaterdag). Daarentegen mag deze rust niet samenvallen met een feestdag of de rustperiode toegekend om de naleving van de arbeidsduurgrenzen te verzekeren.

Binnen het kader van de invoering van een nieuwe arbeidsregeling in de onderneming kan zondagswerk worden toegelaten, ook in de gevallen waar de arbeidswet dit normaal gezien verbiedt. De verplichting om inhaalrust toe te kennen aan de arbeiders, blijft echter bestaan.

Het loon

Voor prestaties op zondag heeft u recht op uw normaal loon. De prestaties op zondag die tegelijk overwerk zijn, geven recht op een overloon van 100% (u wordt daarvoor dus dubbel betaald).

Voor bijkomende informatie kan u terecht bij uw bedrijfscoördinator, syndicaal afgevaardigde of uw plaatselijk ACLVB-secretariaat.

Ploegenarbeid en tewerkstelling op zon- en feestdagen

In een arbeidsregeling met opeenvolgende ploegen mag het werk van de nachtploeg worden verlengd tot zondagmorgen 6 u.

De arbeid die op zon- en feestdagen tussen 0 u. en 6 u. wordt verricht door arbeiders die in opeenvolgende ploegen worden tewerk gesteld, wordt dubbel betaald.

De toekenning van de inhaalrust aan de werklieden die op zondag worden tewerk gesteld, mag geen aanleiding geven tot de invoering van een arbeidsregeling welke 3 weken ononderbroken arbeid, gevolgd door een volle week rust omvat.

Nachtarbeid

In principe is nachtarbeid (elke arbeid verricht tussen 20.00 u. en 06.00 u.) verboden, maar er zijn heel wat uitzonderingen op deze regel.

Zo is nachtarbeid onder meer toch toegestaan in een aantal gevallen waar de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt (o.a. voor het uitvoeren van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken of uitgesteld; werken van vervoer, landen en lossen; voor de uitvoering van werkzaamheden om het hoofd te bieden aan een gebeurd of dreigend ongeval, ...).

Ondernemingen kunnen onder meer een arbeidsregeling met nachtprestaties invoeren voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen, voor werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht, in bedrijven waar verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden of in het kader van het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen.

In de gevallen waar nachtarbeid wettelijk mogelijk is, kan de onderneming deze vorm van arbeid via een bijzondere procedure invoeren

Bestaanszekerheid

Gedeeltelijke werkloosheid: aanvullende werkloosheidsuitkering

Vanaf 6 maanden anciënniteit in de onderneming, hebben de arbeiders van de Scheikundige Nijverheid die gedeeltelijk werkloos worden gesteld:

- hetzij omwille van economische of technische redenen;
- hetzij ingevolge overmacht in hoofde van de onderneming

recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding ten laste van de werkgever.

De aanvullende uitkering bedraagt ten minste 21,50 euro per dag gedeeltelijke werkloosheid (vanaf 1 juli 2023).

Men kan ten hoogste gedurende 60 dagen per jaar van deze aanvullende werkloosheidsuitkering genieten (tenzij er een gunstiger regeling bestaat in de onderneming).

Zwangere werkneemsters krijgen, naast de bestaande inkomensgarantie bij eventuele wijziging van functie, bij verplichte werkverwijdering (volledige schorsing) een bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van de werkgever van 12,50 euro per niet gewerkte dag tijdens de zwangerschap vanaf 1 juli 2023.

Ontslag om economische of technische redenen of redenen van structurele aard

Recht op een vergoeding

Arbeiders die door hun werkgever worden ontslagen hetzij om economische of technische redenen, hetzij om redenen van structurele aard, hebben recht op een vergoeding ten laste van de werkgever.

Het minimale bedrag is als volgt vastgelegd:

- na 1 jaar dienst: 70 euro
- na 2 jaar dienst: 140 euro
- na 5 jaar dienst: 200 euro

Dit bedrag wordt per jaar dienst boven de 5 jaar nog verhoogd met 20 euro.

Recht op een aanvullende werkloosheidsuitkering

Los van de vergoeding waarvan hierboven sprake, hebben bovenvermelde arbeiders (ontslagen om economische of technische redenen of om redenen van structurele aard) gedurende een beperkte periode recht op een aanvullende werkloosheidsuitkering ten laste van de werkgever.

De periode gedurende dewelke de aanvullende uitkering moet worden toegekend, varieert naar gelang de anciënniteit in de onderneming van de arbeider:

Anciënniteit in de onderneming	Aanvullende uitkering gedurende
van 5 tot minder dan 10 jaar	minstens de eerste 26 bewezen dagen effectieve werkloosheid (€ 11/dag)
van 10 tot minder dan 15 jaar	minstens de eerste 52 bewezen dagen effectieve werkloosheid (€ 11/dag)
van 15 tot minder dan 20 jaar	minstens de eerste 78 bewezen dagen effectieve werkloosheid (€ 11/dag)
van 20 jaar en meer	minstens de eerste 104 bewezen dagen effectieve werkloosheid (€ 11/dag)

Het recht op deze aanvullende werkloosheidsuitkering vervalt vanaf de eerste dag van werkhervatting.

Tewerkstelling en vorming

Tewerkstelling – Sectorale afspraken rond tewerkstelling en vastheid van betrekking

De ondernemingen moeten alles in het werk stellen om ontslag wegens economische redenen te vermijden. Als er zich moeilijkheden zouden voordoen op dat gebied, moet vooraf een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid worden ingevoerd, indien mogelijk op basis van een beurtrol.

Wanneer er ondanks alles toch ontslagen wegens economische redenen dienen te worden doorgevoerd en worden de vertegenwoordigers van de syndicale organisaties voorafgaandelijk ingelicht.

Er zal dan worden onderzocht welke maatregelen kunnen worden genomen om de nadelen van deze ontslagen ten aanzien van de arbeiders te milderen (bv. SWT, werkverdeling, tijdskrediet, vermindering van overuren, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, ...).

Vorming – Fonds vorming – vzw COVALENT

De vormingsfondsen in de Scheikundige Nijverheid, arbeiders en bedienden, worden paritair beheerd. Enkele jaren terug werd beslist om een overkoepelde structuur op te richten, met name COVALENT, dat de projecten zowel voor de arbeiders als voor de bedienden coördineert en administratief verwerkt. De vormingsfondsen worden gefinancierd door werkgeversbijdragen en hebben als doel opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven te bevorderen ten voordele van risicogroepen.

Onder 'risicogroepen' verstaat men hier: "de arbeiders van de scheikundige Nijverheid waarvan de kwalificatie niet aangepast is of dreigt te zijn aan de vereisten van nieuwe technologieën, de jongeren en de werkzoekenden".

Demografiefonds

De loonmarge van het IPA 2015 – 2016 werd vastgelegd op 0,8%. In het sectoraal akkoord van dezelfde periode werd van die 0,8%, 0,5% besteed aan het verhogen van de minimum uurlonen en ploegenpremies, 0,15% aan het verhogen van de bijdrage voor de aanvullende pensioenen en tenslotte 0,15% voor de oprichting en financiering van de werking van een op te richten demografiefonds.

Dit fonds heeft tot doel:

“Om in het kader van de demografische uitdagingen en de gevolgen van het verlenen 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.”

Ondernemingen kunnen dus projecten indienen in het kader van werkbaar werk. Deze demografieplannen, dienen eerst besproken te worden in de ondernemingsraad en worden dan beoordeeld door een paritair samengesteld beheerscomité. Na goedkeuring in dit orgaan kunnen de projecten gefinancierd worden.

Wenst u meer te weten over het demografiefonds en de hieraan verbonden mogelijkheden voor uw onderneming, dan verwijzen wij graag naar de website van het Demografiefonds (demografiefonds.be) van de Scheikundige Nijverheid, onze expert (02 558 53 00), uw ACLVB-afgevaardigde in de onderneming of uw Bestendig Secretaris.

Werkbaar werk

In het Nationaal akkoord 2023 – 2024 werd in het kader van werkbaar werk een bestaande maatregel verbeterd: mits akkoord van de werkgever kan bij overgang van een volcontinue systeem naar een dag-functie vanaf de leeftijd van 55 jaar voorzien worden in een tijdelijk en gedeeltelijk behoud van de ploegenpremie. Dit systeem werd in het huidige akkoord uitgebreid naar de overgang van wisselende 3-ploegen naar een dagfunctie.

Anciënniteit in de onderneming	50% ploegenpremie	25% ploegenpremie
10 jaar	gedurende 3 maanden	gedurende 3 maand
20 jaar	gedurende 5 maanden	gedurende 5 maanden
30 jaar	gedurende 7 maanden	gedurende 7 maanden

Vanaf 58 jaar kadert deze maatregel in het stelsel van de zachte landingsbanen (KB van 09.01.2018).

Tijdskrediet

Arbeiders in de Scheikundige Nijverheid, die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming, kunnen gebruik maken van een voltijdse of halftijdse loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet met motief.

Vanaf 1 april 2017 geldt:

- 51 maanden voor zorgmotief;
- 36 maanden voor motief opleiding.

Verder kan, rekening houdende met een goede arbeidsorganisatie en binnen de modaliteiten zoals voorzien in cao 103 van de NAR, in de ondernemingen, afspraken worden gemaakt rond het stelsel van 1/5 loopbaanvermindering voor voltijdse arbeiders die in ploegen zijn tewerk gesteld.

Arbeiders die voldoen aan de voorwaarden van cao 103ter kunnen gebruik maken van 'landingsbanen'. Voor arbeiders 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 tenminste 28 jaar hebben doorlopen, wordt de minimum leeftijdsvereiste gebracht op 50 jaar.

Indien een arbeider overstapt van een systeem van loopbaanvermindering naar een SWT-stelsel, dan zal de aanvullende vergoeding, berekend worden à rato van een voltijds loon. De aanvullende vergoeding wordt wel geproportioneerd met de verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan. Gunstiger regelingen op bedrijfsniveau blijven van kracht.

Wenst u meer informatie over loopbaanvermindering, dan verwijzen wij door naar onze diensten. De regelgeving hierover wijzigt regelmatig zodat u op onze ACLVB-secretariaten de meest actuele info kan verkrijgen.

Ontslagvergoeding thematische verloven, tijdskrediet met motief en landingsbanen

Wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens een periode met verminderde prestaties zoals hierboven beschreven wordt beëindigd mits betaling van een ontslagvergoeding dan wordt deze berekend op basis van het loon waarop de werknemer recht had op basis van het arbeidsregime van voor de vermindering van de arbeidsprestaties.

Wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van verminderde arbeidsprestaties in het kader van een landingsbaan eindigt, dan zal de opzegvergoeding berekend worden op het voltijds loon en vervolgens gepronotiseerd worden met verhouding van de periodes voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de loopbaan in de onderneming.

Regionale aanmoedigingspremies

De arbeiders die gebruik maken van tijdskrediet en woonachtig zijn in Vlaanderen, kunnen een aanmoedigingspremie krijgen in het kader van opleidingskrediet, zorgkrediet alsook in geval van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Landingsbanen

Conform cao 156 van de NAR voorziet het Nationaal akkoord 2021 – 2022 het recht op uitkeringen voor de bijzondere stelsels (landingsbanen) voor de werknemers in de chemie vanaf 55 jaar die hun werkregime verminderen met 1/5de en vanaf 57 jaar die hun werkregime verminderen met de 1/2.

Recht op landingsbaan zonder uitkering vanaf 50 jaar met een loopbaan van 28 jaar.

Deze cao werd automatisch verlengd voor de periode 2023 – 2024.

Bovendien wordt voorzien vanaf 1 juli 2023 in een maandelijkse aanvullende vergoeding van 40 euro ten laste van de werkgever voor de werknemer die een 1/5 landingsbaan geniet met RVA-uitkeringen.

Voorwaarden zijn: de leeftijd hebben bereikt van 60 jaar en minstens 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Moederschap

Basisloonwaarborg

Arbeidsters die omwille van hun zwangerschap genoodzaakt worden om gedurende deze periode een lagere functie binnen de onderneming in te vullen, zullen het basisloon van de originele functie gewaarborgd krijgen. Uiteraard blijven gunstiger regelingen van kracht die binnen de onderneming zijn afgesproken. (Zie ook de regeling bijkomende bestaanszekerheidsvergoeding voor zwangere werkneemsters.)

Terugkomst uit zwangerschaps- of moederschapsverlof

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

Klein verlet (kort verzuim)

Klein verlet (ook kort verzuim of omstandigheidsverlof genoemd) is het recht dat u heeft om van het werk afwezig te blijven met behoud van uw normaal loon ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of om bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten te vervullen.

De afwezigheidsdagen worden vergoed als u zonder het voorvallen van één van onderstaande gebeurtenissen, normaal gezien op het werk aanwezig zou zijn geweest. Als die gebeurtenis die aanleiding kan geven tot klein verlet, samenvalt met een dag waarop u normaal gezien niet werkt, 'verliest' u bijgevolg deze dag. U kan dan deze dag niet 'recupereren'.

U moet uw werkgever binnen een redelijke termijn op de hoogte brengen (in principe vooraf, indien dit onmogelijk is, binnen de kortst mogelijke termijn).

De gebeurtenissen die recht geven op klein verlet, moeten worden bewezen door middel van een officieel document.

Reden afwezigheid	Duur	Tijdstip
Huwelijk van de werknemer	3 dagen (2 dagen + 1 sectoraal toegekende dag)	Te kiezen tijdens: • de week waarin de gebeurtenis plaats vindt • de daaropvolgende week
Huwelijk • van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) • van een (schoon)broer, (schoon)zus, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder • van een kleinkind van de werknemer	1 dag	De dag van het huwelijk (burgerlijk of kerkelijk)
Priesterwijding/Kloosterintrede • van een kind van de werknemer of zijn echtgenote • van een (schoon)broer/(schoon)zus van de werknemer	1 dag	Dag van de plechtigheid

Reden afwezigheid	Duur	Tijdstip
Overlijden • van de echtgeno(o)t(e) • van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) • van de (schoon)vader, (schoon)moeder stiefvader of -moeder van de werknemer	3 dagen	Te kiezen in de periode die loopt van het overlijden tot de dag van de begrafenis
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon)zus, grootvader of grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of -dochter, achterkleinkind of overgrootouder: • die bij de werknemer inwoont • die niet bij de werknemer inwoont	2 dagen 1 dag	Periode overlijden-begrafenis Dag van de begrafenis
Plechtige communie/deelname feest vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	1 dag	Te kiezen in de week van de gebeurtenis of de daarop volgende week
Uitoefenen bijzitter • in een stembureau • in een hoofdbureau voor stemopneming	Nodige tijd Nodige tijd (maximum 5 dagen)	
Uitoefenen bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlementsverkiezingen	Nodige tijd (maximum 5 dagen)	

Op bedrijfsvlak worden soms bijkomende omstandigheden voor klein verlet aan de bovenstaande lijst toegevoegd of worden voor bepaalde gelegenheden extra afwezigheidsdagen toegekend.

Nog enkele opmerkingen:

- Wettelijke samenwoning die bij de gemeente is geregistreerd, wordt voor de toepassing van de bepalingen inzake klein verlet, gelijkgesteld met het huwelijk. Om klein verlet te kunnen krijgen, moet u het gemeentelijk attest van de registratie voorleggen.
- Wettelijke samenwoning: 3 opeenvolgende werkdagen (de zaterdag of eender welke gewone inactiviteitsdag wordt beschouwd als werkdag) te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week.
- Bij een huwelijk door de partijen binnen de 10 jaar sinds de verklaring van wettelijke samenwoning, zullen deze verrekend worden met de dagen klein verlet voor

het huwelijk. In geval van een nieuwe wettelijke samenwoning wordt het recht op deze 3 opeenvolgende werkdagen betaalde afwezigheid slechts toegestaan nadat er 10 jaar verstreken zijn sinds de voorgaande gebeurtenis van wettelijke samenwoning.

- Gewone feitelijke gezinnen worden niet gelijkgesteld met het huwelijk, met als gevolg dat een arbeider die deel uitmaakt van een 'feitelijk' gezin, geen recht zal hebben op klein verlet in de gevallen waar de 'feitelijke' partner of de 'schoonfamilie' betrokken is.
- Een aangenomen of erkend natuurlijk kind wordt gelijk gesteld met het wettig kind.

Deeltijdsen

Ook deeltijdse arbeiders hebben het recht om met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende dagen en periodes die samenvallen met de dag en gebeurtenissen waarop zij normaal gewerkt zouden hebben. De dagen klein verlet worden niet aangepast in verhouding tot de prestaties van de deeltijdse arbeider.

Bijvoorbeeld in geval van het huwelijk van een deeltijdse arbeider, zal hij of zij de volle 2 dagen klein verlet kunnen uitputten (in de veronderstelling dat de arbeider normaal zou gewerkt hebben op die dagen).

Vaderschaps- en adoptieverlof

Geboorte van een kind van de arbeider

Als het vaderschap van de arbeider ten aanzien van het kind vaststaat, heeft de arbeider het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte.

De 10 afwezigheidsdagen zijn te kiezen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. Deze dagen mogen in verschillende keren worden opgenomen.

Voor de eerste 3 dagen afwezigheid heeft de arbeider recht op zijn normaal loon (betaald door de werkgever). Voor de volgende 7 dagen kan de arbeider aanspraak maken op een uitkering ten laste van het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Adoptie van een kind

De arbeider die naar aanleiding van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op adoptieverlof.

Voor kinderen jonger dan 3 jaar heeft men recht op maximum 6 weken, voor kinderen van 3 jaar tot 8 jaar heeft men recht op maximum 4 weken. Het adoptieverlof dient een aanvang te nemen binnen de 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in de bevolkings- of vreemdelingenregister.

Voor de eerste 3 dagen afwezigheid heeft men recht op het normale loon (betaald door de werkgever). Voor de volgende dagen kan men aanspraak maken op een uitkering ten laste van het stelsel van ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Onbetaald ouderschapsverlof

Arbeiders met een anciënniteit van 1 jaar in de onderneming (12 maanden in de loop van de 15 maanden die de kennisgeving voorafgaan), kunnen 3 maanden onbetaald ouderschapsverlof opnemen (tenzij een gelijkwaardig voordeel in de onderneming bestaat):

- Naar aanleiding van de geboorte: uiterlijk tot het kind 4 jaar wordt;
- Naar aanleiding van adoptie: gedurende 4 jaar nadat het kind als gezinslid in het bevolkings-/vreemdelingenregister werd ingeschreven (uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt).

In principe is er sprake van een volledige schorsing van het contract, maar er kan ook worden overeen gekomen tussen arbeider en werkgever dat het ouderschapsverlof wordt opgenomen via vermindering van de arbeid, zelfs door deeltijdsen. Dit is meteen ook het voordeel dat het onbetaald ouderschapsverlof te bieden heeft in vergelijking met het ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, waar de vermindering van de arbeid niet mogelijk is voor deeltijdse werknemers. Daarenboven is het bij onbetaald ouderschapsverlof mogelijk het verlof veel vrijer in te delen dan bij ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking.

Arbeiders die van dit recht op (onbetaald) ouderschapsverlof gebruik maken, genieten een bijzondere ontslagbescherming en hebben recht om de aanvankelijke functie terug op te nemen.

Opgelet! Wanneer men gebruik maakt van 'onbetaald' ouderschapsverlof, kan men voor hetzelfde kind niet ook nog ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking nemen (of vice versa).

Verlof om dwingende redenen

U heeft een beperkt recht op onbetaald verlof voor een dringende en noodzakelijke tussenkomst bij een sociaal of familiaal probleem. De gebeurtenis mag niet voorzien zijn en moet los staan van het werk. Op vraag van uw werkgever dient u de dwingende reden te bewijzen.

U mag slechts afwezig blijven gedurende de tijd die effectief nodig is om de problemen in kwestie op te lossen. U moet uw werkgever op voorhand verwittigen van uw afwezigheid. Is dit niet mogelijk, dan waarschuwt u deze laatste zo snel mogelijk.

De duur van de afwezigheden mag in elk geval de 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden. Voor deeltijdse arbeiders wordt de maximumduur herleid in verhouding tot hun prestaties.

Voorbeelden van 'dwingende' redenen:

- Ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van een persoon die met de arbeider samenwoont;
- Ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van een bloed- of aanverwant in de 1ste graad die niet met de arbeider samenwoont;
- Ernstige materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- Oproep om te verschijnen voor een rechtszitting indien u zelf procespartij bent.

In onderling akkoord met de betrokken arbeider kan de werkgever ook andere gebeurtenissen als dwingende redenen beschouwen.

Anciënniteitsverlof

Voor de ondernemingen waarbij de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 38 u. bedraagt en behoudens gunstiger regelingen terzake, wordt vanaf 1 januari 2024, 1 dag anciënniteitsverlof toegekend voor arbeiders met ten minste 15 jaar anciënniteit in de onderneming. Vanaf 20 jaar dienst komt daar nog een dag bovenop (dus 2 dagen per kalenderjaar). Tenslotte na 30 jaar anciënniteit nog een derde dag.

In dezelfde ondernemingen wordt 1 leeftijdsgedag ingevoerd voor werknemers die 60 jaar zijn en slechts aanspraak kunnen maken op 2 of minder anciënniteitsdagen zonder dat dit meer dan 3 dagen in totaal kan bedragen.

Jaarlijks (wettelijk) verlof

Het aantal vakantiedagen waar u recht op hebt wordt berekend op basis van het aantal gepresteerde werkdagen (of gelijkgestelde inactiviteitsdagen) in het voorgaande kalenderjaar.

Berekening van het aantal dagen verlof (in een vijfdagenweekstelsel) gebeurt volgens de formule:

$$A \times 5/R \times Q/S$$

waarbij:

A = totaal aantal gewerkte dagen (of gelijkgestelde dagen)

R = gemiddeld aantal dagen dat u per week werkt

Q = gemiddeld aantal uren dat u per week werkt

S = gemiddeld aantal uren per week dat u zou werken als u voltijds zou zijn tewerkgesteld

U bent verplicht de wettelijke vakantie waar u recht op hebt effectief te nemen in het jaar dat volgt op het jaar van tewerkstelling die recht geeft op vakantie. De datum van het verlof kan ofwel collectief worden vastgelegd in de onderneming, ofwel door een individueel akkoord tussen werkgever en arbeider.

Bij deeltijdse prestaties is uw vakantieduur in verhouding tot uw deeltijdse prestaties.

Wettelijke feestdagen

U hebt recht op 10 betaalde feestdagen, met name:

- 1 januari
- Paasmaandag
- 1 mei
- Hemelvaartdag
- Pinkstermaandag
- 21 juli
- O.L.V. Hemelvaart
- Allerheiligen
- 11 november
- Kerstmis

Als een feestdag op een zondag of een gewone inactiviteitsdag valt, wordt deze door een gewone activiteitsdag vervangen. De vervangingsdag krijgt dan het karakter van feestdag.

Slechts in de gevallen waar zondagsarbeid is toegelaten, mag u tewerk gesteld worden op een feestdag. Een arbeider die werkt op een feestdag heeft recht op betaalde inhaalrust (een volle dag inhaalrust als de arbeid langer dan 4 uren heeft geduurd, ten minste een halve dag als de arbeid niet langer dan 4 uren heeft geduurd).

U hebt recht op loon voor elke feestdag of vervangingsdag tijdens dewelke u niet werd tewerk gesteld evenals voor elke inhaalrustdag, tenzij u zonder rechtvaardiging afwezig bent geweest op de gewone arbeidsdag die aan de feestdag voorafgaat of erop volgt.

Wanneer op een feestdag gewerkt wordt, heeft u recht op een dubbel loon en wordt een dag betaald verlof ter compensatie toegekend.

Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag SWT

Arbeiders die worden ontslagen, kunnen – op voorwaarde dat zij een zekere leeftijd en anciënniteit bezitten – tot aan hun pensioenleeftijd, genieten van een aanvullende vergoeding (brugpensioenvergoeding) bovenop hun werkloosheidsvergoeding. Let wel, de leeftijden en loopbaanvereisten wijzigen in de loop van de komende jaren alsook de modaliteiten.

Voor 2023 – 2024 gelden volgende stelsels

Omschrijving	Leeftijd/loopbaanvereiste	Duur cao
Lange loopbaan	60 jaar Loopbaan 40 jaar minimum	tot 31.12.2024
Zwaar beroep	60 jaar Loopbaan 35 jaar minimum	tot 30.06.2025
Zwaar beroep/ploegen/nacht	60 jaar Loopbaan 33 jaar waarvan min. 20 jaar in nachtploeg	tot 31.12.2024
Medische problemen	58 jaar Loopbaan 35 jaar minimum	tot 31.12.2024
cao 17 NAR	60 jaar	tot 30.06.2025

De mogelijkheid bestaat om vrijstelling te bekomen van beschikbaarheid (cao 2023 – 2024 – Scheikundige Nijverheid).

Essencia heeft zich ertoe verbonden om de wettelijke SWT-stelsels zodra interprofessioneel bevestigd, automatisch te verlengen voor de maximale duurtijd. Hierdoor zal dit thema niet meer afhankelijk zijn van de onderhandelingen in de sector. Zo zal het makkelijker worden om je eindloopbaan te plannen.

Het aanvullend pensioen chemie

In tal van (grotere) bedrijven in onze sector beschikten de werknemers reeds over een aanvullend pensioen (groepsverzekering of 2de pijler). Enkele jaren terug werd besloten om dergelijk aanvullend pensioen te voorzien voor alle werknemers uit de sector. De bedrijven die reeds een aanvullend pensioen voor hun werknemers hadden, konden opteren dit te behouden, voor zover de voorwaarden van hun systeem minstens gelijkwaardig waren aan het sectoraal georganiseerd stelsel. Dit noemt men 'opting out'.

Thans beschikken alle werknemers in de Scheikundige Nijverheid over een aanvullend pensioen, hetzij dus op sectorvlak, hetzij op bedrijfsniveau.

Indien u aangesloten bent in het sectorale stelsel, dan kan u volgende website raadplegen, indien u vragen hebt of informatie wenst over uw situatie:

www.f2pc.be/nl/werknemer.html

Uiteraard kan u ook steeds terecht bij uw ACLVB-contactpersoon.

Voortgezet medisch toezicht

Zoals gesteld in de inleiding stond werken in een gezonde omgeving hoog op de agenda tijdens de onderhandelingen. Zo zal een werknemer die werkt met gevaarlijke agentia of in een risicovolle omgeving verder opgevolgd worden tot 5 jaar na het vertrek uit de onderneming.

Dit toezicht is geheel vrijblijvend voor de ex-werknemer. Je krijgt dan het recht om jaarlijks een afspraak te maken bij de arbeidsgeneeskundige dienst:

- Bij SWT: gedurende de periode van je SWT en tot 5 jaar na je pensioen;
- Bij pensioen: tot 5 jaar na het pensioen;
- Bij ontslag tot 5 jaar erna (uitgezonderd van ontslag om dringende redenen).

De werknemer wordt hiervan op de hoogte gebracht bij het exit-gesprek bij het einde van de loopbaan. De kosten vallen ten laste van de werkgever. De arbeidsgeneeskundige dienst maakt de resultaten over aan de huisarts van de ex-werknemer (met diens toestemming) zodat deze in zijn/haar globaal medisch dossier terecht kunnen komen.

Indien je overstapt naar een andere functie binnen de onderneming en je viel onder het verplicht periodiek medisch gezondheidstoezicht en niet meer in je nieuwe functie, kan mits jouw toestemming het gezondheidstoezicht gedurende maximum 5 jaar worden verder gezet.

Deze regelingen zijn van toepassing op werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever en die vanaf 01.01.22 de onderneming verlaten of overstappen naar een functie zonder verplicht periodiek medisch toezicht.

Opzeggingstermijnen

De opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden werden grondig gewijzigd en zijn het gevolg van een historisch akkoord waarbij de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014 gelijk worden berekend en de carenzdag werd afgeschaft. Voor de nieuwe werknemers in de scheikunde die in dienst treden vanaf 1 januari 2014 werd het nieuwe systeem van kracht. Voor de werknemers die voor die datum reeds in dienst waren geldt het zogenaamde kliksysteem waarbij hun verworven rechten worden vastgeklikt voor de gewerkte periode tot 31.12.2013. Voor deze laatste categorie werknemers gelden voor die periode die ze hebben opgebouwd krachtens het toen geldende Koninklijk Besluit of gunstiger voorwaarden, opgenomen in een ondernemingscao.

Sinds 1 januari 2014 geldt volgende opzeggingstermijn:

Anciënn.	Opzeg	Anciënn.	Opzeg	Anciënn.	Opzeg	Anciënn.	Opzeg
0 – 3 m	2 w	7 j	24 w	20 j	62 w	33 j	75 w
0 – 6 m	4 w	8 j	27 w	21 j (+1w/j)	63 w	34 j	76 w
6 – 9 m	6 w	9 j	30 w	22 j	64 w	35 j	77 w
9 – 12 m	7 w	10 j	33 w	23 j	65 w	36 j	78 w
12 – 15 m	8 w	11 j	36 w	24 j	66 w	37 j	79 w
15 – 18 m	9 w	12 j	39 w	25 j	67 w	38 j	80 w
18 – 21 m	10 w	13 j	42 w	26 j	68 w	39 j	81 w
21 – 24 m	11 w	14 j	45 w	27 j	69 w	40 j	82 w
-2 j	12 w	15 j	48 w	28 j	70 w	41 j	83 w
3 j	13 w	16 j	51 w	29 j	71 w	42 j	84 w
4 j (+3w/j)	15 w	17 j	54 w	30 j	72 w	43 j	85 w
5 j	18 w	18 j	57 w	31 j	73 w	44 j	86 w
6 j	21 w	19 j	60 w	32 j	74 w	45 j	87 w

Indien u reeds in de chemie werkte voor 1 januari 2014 dient u beide systemen te hanteren voor de berekening van de opzeg; Bij twijfel kunt u steeds beroep doen op onze diensten om duidelijkheid in uw situatie te brengen.

Opmerking: over de vroegere verkorte opzegtermijnen in het kader van brugpensioen/SWT blijft de wettekst onduidelijk. Niettemin blijkt uit verduidelijkingen van de minister van Werk dat de verkorte opzeg toch van kracht blijft.

Syndicale afvaardiging

Onder 'onderneming' wordt in dit onderdeel verstaan: de technische bedrijfseenheid (TBE).

Oprichting, samenstelling en statuut

In de Scheikundige Nijverheid kan er een syndicale afvaardiging of Syndicale Delegatie (SD) worden opgericht op vraag van de vakbonden.

De SD is samengesteld uit gewone afgevaardigden, met eventueel elk een plaatsvervanger. De afvaardiging wordt samengesteld door aanwijzing (of verkiezing).

De vakbonden stellen zich onderling akkoord over de verdeling van de mandaten (verkiezingsperiode). Leidraad bij deze besprekingen zijn de statistieken met de laatst uitbetaalde syndicale premies, gepubliceerd door het Waarborgfonds van de Scheikundige Nijverheid. Behoudens tradities en gewoonten in de regio, worden de resultaten van de sociale verkiezingen dus NIET in aanmerking genomen voor de verdeling van de mandaten onder de vakbonden. De syndicale delegatie blijft het overlegorgaan bij uitstek dat voorbehouden blijft aan gesyndiceerde werknemers, aangesloten bij één van de drie representatieve vakbonden.

Aantal arbeiders in de onderneming	Max. aantal (gewone) afgevaardigden	Aantal arbeiders in de onderneming	Max. aantal (gewone) afgevaardigden
30 tot 50	2	1500 – 1999	9
51 – 99	3	2000 – 2499	10
100 – 249	4	2500 – 3499	11
250 – 499	5	3500 – 4499	12
500 – 749	6	4500 – 5499	13
750 – 999	7	5500 – 6499	14
1000 – 1499	8	6500 en meer	15

Ondernemingen met minstens 30 jongeren van minder dan 19 jaar, hebben de mogelijkheid om 1 bijkomend mandaat in te stellen, bevoegd voor de problemen die deze categorie arbeiders aanbelangen. In ondernemingen met 15 afgevaardigden, is de jongerenafgevaardigde in dit aantal inbegrepen.

Om als syndicaal afgevaardigde in aanmerking te kunnen komen, moet men op het moment van aanwijzing of verkiezing aan volgende voorwaarden voldoen:

- In regel zijn met de wetgeving inzake tewerkstelling;
- Minstens 21 jaar zijn (jongerenafgevaardigden moeten minstens 19 jaar zijn en maximum 25 jaar);
- Minimum 1 jaar anciënniteit hebben in de onderneming;
- Aangesloten zijn bij de vakbond die de kandidatuur voordraagt,
- Zich niet in opzeggingstermijn bevinden.

Als de werkgever zich wil verzetten tegen de aanduiding of kandidaatstelling van een afgevaardigde, moet hij dit (gemotiveerd) doen binnen de 8 werkdagen na ontvangst van de vraag. Als partijen niet overeen komen, volgt een verzoeningsprocedure in het paritair comité. Wanneer geen verzoening mogelijk is, kan het geschil voor de Arbeidsrechtbank worden gebracht.

De afgevaardigden worden aangewezen of verkozen voor een periode tussen twee sociale verkiezingen (in principe 4 jaar) maar de mandaten worden stilzwijgend verlengd, telkens voor een nieuwe periode.

Het mandaat neemt een einde:

- bij het verstrijken ervan;
- door ontslag als syndicaal afgevaardigde;
- als er ontheffing is door de vakbond die de afgevaardigde heeft aangewezen/voorgedragen;
- door vertrek uit dienst in de technische bedrijfseenheid;
- wanneer de afgevaardigde geen arbeider meer is maar bediende wordt;
- wegens handelingen onverenigbaar met het uitoefenen van het mandaat;
- bij het bereiken van de normale pensioengerechtigde leeftijd.

De leden van de syndicale afvaardiging (gewone en plaatsvervangende) genieten een bijzondere ontslagbescherming. Syndicale afgevaardigden mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. Als de werkgever toch overgaat tot ontslag, dan moet hij specifieke procedures naleven. Doet hij dit niet, dan zal de werkgever onder bepaalde voorwaarden een forfaitaire vergoeding moeten betalen die gelijk is aan het brutoloon van 2 jaar.

Bevoegdheid en uitoefening van het mandaat

De leden van de syndicale afvaardiging hebben heel wat bevoegdheden die onder meer betrekking hebben op arbeidsverhoudingen, het voeren van onderhandelingen met het oog op het afsluiten van ondernemingscao's, de toepassing in de ondernemingen van

de sociale wetgeving, cao's, arbeidsreglement en individuele arbeidsovereenkomsten, voorlichting en raadpleging van het arbeiderspersoneel ... De afgevaardigden bezitten een hoorrecht in geval van (dreigende) individuele/collectieve geschillen en in een aantal gevallen heeft de werkgever een voorafgaande informatieplicht ten aanzien van de syndicale afvaardiging. Bij gebrek aan een ondernemingsraad, kan de syndicale afvaardiging bepaalde taken, rechten en opdrachten uitoefenen die normaal aan deze raad toebehoren. Op dezelfde manier zal de syndicale afvaardiging, bij gebrek aan een comité voor preventie en bescherming op het werk, diens opdrachten overnemen.

De afgevaardigden beschikken over de nodige tijd en faciliteiten voor de collectieve of individuele uitvoering van hun syndicale opdrachten.

Met het oog op externe syndicale opdrachten kunnen de afgevaardigden een aantal dagen worden vrijgesteld door hun vakbond (totaal aantal dagen van alle afgevaardigden samen = ten minste 1,5 dag per jaar per gewone en per plaatsvervangende afgevaardigde).

Opmerking

Sinds 2013 kan ook een syndicale delegatie worden ingesteld in **ondernemingen die minimaal 25 en maximaal 29 arbeiders** tewerkstellen.

Deze cao is een eerste stap in de richting van werknemersvertegenwoordiging in KMO's. In voorkomend geval bestaat in deze categorie de vertegenwoordiging uit maximaal 2 afgevaardigden (zonder plaatsvervaardigers). In deze ondernemingen kan enkel een syndicale afvaardiging worden opgericht indien 50% + 1 van de arbeiders zulks schriftelijk vraagt via een aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité 116. De vakbonden gaan in de praktijk voldoende handtekening verzamelen om de procedure op gang te trekken. De namen van de arbeiders die voorkomen op die lijst worden **NIET** medegedeeld aan de werkgever! De voorzitter van het paritair comité controleert of alle handtekeningen wel degelijk voorkomen op de personeelslijst van de onderneming en bevestigt vervolgens of al dan niet aan de 50% + 1 werd voldaan.

Krachtens het sectoraal akkoord voor de Scheikundige Nijverheid 2023 – 2024 kunnen kaderleden zich voor individuele gevallen nu ook laten bijstaan door verkozen effectieve of plaatsvervangende kaderleden in de OR en/of CPBW. Voordien was dit een paritaire aanbeveling, thans werd deze regeling in een cao gegoten en algemeen bindend verklaard.

Syndicale vorming

De ACLVB organiseert jaarlijks syndicale vormingscycli betreffende de economische en sociale problematiek. Deze vormingen hebben tot doel de arbeidersvertegenwoordigers de mogelijkheid te geven om in het belang van alle partijen hun taak te vervullen in de schoot van de onderneming en om de dialoog tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers op het vlak van de onderneming te stimuleren.

De effectieve of plaatsvervangende afgevaardigden in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale afvaardiging mogen in principe op hun werk afwezig zijn om syndicale vorming te volgen. Daarvoor moet echter een procedure gevolgd worden om de arbeidsorganisatie niet in het gedrang te brengen.

De vakbonden verwittigen de werkgevers minstens 4 weken vooraf schriftelijk van de afwezigheid van hun leden. Als de werkgever oordeelt dat deelname aan de vorming onmogelijk is om arbeidsorganisatorische redenen, dient hij hiervan de betrokken vakbond te verwittigen.

In de onderneming waar voormelde organen niet bestaan kunnen de arbeiders die door de vakbonden als 'afgevaardigden' worden beschouwd, deelnemen aan de syndicale vorming tot maximum 2 per jaar en per onderneming.

Overzicht reglementering inzake syndicale vorming en externe syndicale opdrachten

Arbeiders

Syndicale vorming	Externe syndicale opdracht	Congressen	Nationale Comités
Rechtsbron: cao 16.09.2015 m.b.t. syndicale vorming	Rechtsbron: cao 12.02.2008 m.b.t. statuut syndi- cale afvaardiging	Geen specifieke bepaling	Geen specifieke bepaling
Aantal op te nemen dagen zijn onbepaald	Een pool wordt sa- mengesteld op basis van 1,5 dag per jaar per effectieve en per plaatsvervangende syndicaal afgevaar- digde	Geval per geval te bekijken en even- tueel onder externe syndicale opdrachten laten vallen	Geval per geval te bekijken en even- tueel onder externe syndicale opdrachten laten vallen
Voor elke effectieve en plaatsvervangen- de werknemersverte- genwoordiger in OR, CPBW en SA	Enkel op te nemen door de effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaar- digden		
Onbezoldigd, de dag wordt vergoed door de vakorganisaties (Sociaal Fonds)	Onbezoldigd, met uitzondering van 2 dagen per jaar per effectief mandaat **		

Bedienden

(Gezien de situatie, gezien de historische context, anders kan zijn voor bedienden van de Scheikundige nijverheid, geven we u ook het overzicht voor de bedienden.)

Syndicale vorming	Externe syndicale opdracht	Congressen	Nationale Comités
Rechtsbron: cao 20.10.2015 m.b.t. de syndicale vorming bedienden	Rechtsbron: cao 04.05.1999 m.b.t. het statuut van de syndicale afvaardiging	Rechtsbron: cao van 20.10.2015 m.b.t. de syndicale vorming	Rechtsbron: cao van 20.10.2015 m.b.t. de syndicale vorming
Max. 12 dagen per 2 jaar (6 × 2 dagen of 4 × 3 dagen per deelnemer) *	Een pool wordt samengesteld op basis van 2 dagen per jaar per effectief syndicaal afgevaardigde	Maximum 1 dag per jaar	Maximum 4 dagen per jaar
Voor elke effectieve en plaatsvervangende werknemersvertegenwoordiger in de OR, CPBW en SA	Enkel op te nemen door effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigden	Maximum 1 afgevaardigde per TBE en per vakorganisatie	Enkel leden van nationale comités
Bezoldigd door de werkgever	Bezoldigd	Bezoldigd	Bezoldigd
Enkel toepasselijk op gebaremiseerde bedienden ***	Enkel toepasselijk op gebaremiseerde bedienden	Enkel toepasselijk op gebaremiseerde bedienden	Enkel toepasselijk op gebaremiseerde bedienden ***

* Deze 2 jaarlijkse periodes laat men samenvallen met deze van de sectorale akkoorden, dwz om na te gaan of het maximum van 12 dagen voor een betrokken werknemer werd bereikt, bekijkt men de kalenderjaren 2015 – 2016, 2017 – 2018, ... Reden: deze flexibiliteit over 2 jaar werd ingevoerd bij sectoraal akkoord en wordt logischerwijze gekoppeld aan deze 2-jaarlijkse periode.

** Het totaal aantal bezoldigde dagen voor alle effectieve syndicale afgevaardigden samen wordt op ondernemingsniveau vastgelegd; wat betreft de verdeling onder de vakorganisaties gelden geen specifieke regels. Het is aldus aangeraden de verdeling van deze bezoldigde dagen op ondernemingsvlak af te spreken waarbij het criterium van de representativiteit als maatstaf kan genomen worden

*** Voor kaderleden of 'niet-gebaremiseerde' bedienden werd in 2011 een sectorale aanbeveling geformuleerd waarbij Essenscia de ondernemingen aanbeveelt om aan kaderleden die een mandaat uitoefenen als effectief of plaatsvervangend lid van de OR en/of van het CPBW met het oog op hun vorming, maximum 6 dagen per kalenderjaar toe te staan om aan syndicale vorming deel te nemen. Voor het bijwonen van Nationale Comités wordt voor de totaliteit van de chemische sector afgesproken dat de syndicale organisaties 20 kaderleden per jaar aanduiden die elk maximum 4 dagen/jaar kunnen deelnemen aan vergaderingen van Nationale comités die door de ondertekenende organisaties ingericht worden.

