

## Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (PC 207)

*In overeenstemming met het Europese recht bevat deze fiche enkel CAO-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van richtlijn 96/71/EG, d.w.z. naar Belgisch arbeidsrecht toe, conventionele bepalingen die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancties zijn bepaald in geval van niet-naleving.*

*Als gevolg daarvan wordt deze fiche regelmatig geüpdatet. Het is aangewezen dat de gedetacheerde werknemers en hun werkgevers tijdens de duur van een detachering de fiches op regelmatige tijdstippen consulteren. De datum van laatste aanpassing staat rechts bovenaan.*

*Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Comité dat uiteindelijk oordeelt over de juiste interpretatie van haar CAO's.*

*De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO :  
<https://www.werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>*

*De deelsectoren zijn geen officiële Paritaire Subcomités (PSC). De onderstaande loongegevens zijn evenwel opgenomen in de sectorale CAO's van het officiële Paritair Comité (PC270).*

### **Inhoudsopgave**

<b>1</b>	<b>Bevoegdheidsgebied .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Beloning .....</b>	<b>4</b>
2.1	Loonbarema (bruto) .....	4
2.1.1	<b>Minimum maandloon : LOONSCHAAL .....</b>	<b>4</b>
	NATIONAAL .....	4
	KUNSTSTOFVERWERKENDE NJVERHEID WEST-VLAANDEREN .....	5
2.1.2	<b>Handelsvertegenwoordigers .....</b>	<b>6</b>
2.1.3	<b>Niet-geconventioneerde ondernemingen .....</b>	<b>6</b>
2.1.4	<b>Funcieclassificatie .....</b>	<b>6</b>
2.1.5	<b>Anciënniteit .....</b>	<b>7</b>
2.2	Premies/vergoedingen .....	9
	NATIONAAL .....	9
	Eindejaarspremie .....	9
	KUNSTSTOFVERWERKENDE NJVERHEID WEST-VLAANDEREN .....	12
<b>3</b>	<b>Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten.....</b>	<b>13</b>
	NATIONAAL .....	13
	Vervoerskosten .....	13
	KUNSTSTOFVERWERKENDE NJVERHEID WEST-VLAANDEREN .....	18
<b>4</b>	<b>Arbeidsduur .....</b>	<b>19</b>

# 1 Bevoegdheidsgebied

## Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

KB 05/07/1978 - BS 28/07/1978

KB 05/06/1981 – BS 02/07/1981

### Artikel 1, § 2, punt 2

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten :

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

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

- fabricage, verwerking, bewerking, verpakking en opslaan van alle scheikundige producten, inbegrepen deze bekomen door het vergassen;
- anorganische scheikunde: elementen, zuren, zouten en basen, anorganische meststoffen, alkaliën en hun derivaten;
- stikstofhoudende meststoffen en producten evenals de ervan afgeleide producten;
- elektrochemie en elektrothermie;
- organische scheikunde en petrochemie;
- productie, synthese, biosynthese en cultuur van werkende stoffen voor therapeutisch gebruik;
- productie van geneesmiddelen voor de mensen- en dierengeneeskunde met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- productie van pesticiden met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- kleurstoffen, pigmenten en verglaasde brandverf;
- verf, vernis, email, plamuur, stopverf, drukinkt, afdichtingsmassa's, producten voor de bescherming van hout en van metalen en producten voor het bouwbedrijf;
- vluchtige oliën, extracten, aromaten, essences en additieproducten voor de menselijke voeding en voor het veevoeder voor zover zij het aanwenden van een scheikundig procédé noodzakelijk;
- reukwerk, extracten van toiletwaters, cosmetische producten, producten voor de hygiëne en toiletproducten met inbegrip van de productie tegen maakloon en van de verpakking;
- zeep, tensioactieve, reinigingsmiddelen, waspoeders, huishoud- en onderhoudsproducten;
- lijm, gelatine, hechtingsmiddelen en kleefmiddelen;
- kruit, springstoffen, vuurwerk met inbegrip van de bij benodigdheden en lucifers;
- fotografische producten en producten voor films, lichtgevoelige oppervlakten, beeld- en klankdragers;
- productie van kunstmatige en synthetische plastische stoffen met inbegrip van de cellulosederivaten, maar met uitzondering van kunstmatige en synthetische vezels;
- productie van synthetische rubber, de vulkanisatie en het verzolen van autobanden zo deze activiteiten niet geïntegreerd zijn in een garagebedrijf;
- verwerking en bewerking van natuurlijk en synthetisch rubber en van de verbindingen ervan met de plastische stoffen;
- distillatie van hout;
- distillatie van steenkolenteer en van de derivaten van de carbonisatie van steenkolen;
- verwerking van vetstoffen, andere dan voedingsstoffen;
- samengeperste, vloeibaar gemaakte en opgeloste gassen, met uitzondering van petroleumproducten;

- kantoorproducten en -benodigdheden;
- extractie van plantaardige en dierlijke derivaten;
- fabricage van minerale oliën en vetten, met uitzondering van de bedrijven welke onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren;
- laboratoria voor industriële analyse van producten, van de hinder en van de verontreiniging;
- de studiebureaus die materies behandelen welke verband houden met de scheikundige nijverheid;
- alle toepassingen en afgeleide producten van de kernnijverheid, de centrales die energie voortbrengen uitgezonderd;
- scheikundige technologie;
- exploitatie, industriële behandeling en terugwinning van afvalstoffen, nevenproducten en bezinksels door fysico-scheikundige en/of scheikundige procedés;
- verpakking in aërosols van producten die niet voor de voeding bestemd zijn;
- verwerking en/of bewerking van kunstmatige en synthetische plastische stoffen, met inbegrip van de fabricage, in hoofdzaak, van kunstbloemen in plastic;
- reinigen van opslagtanks door fysico-scheikundige en/of scheikundige procedés;
- latexeren, voor zover deze activiteit niet vermeld is onder een ander paritair comité, het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden uitgezonderd.

## 2 Beloning

### 2.1 Loonbarema (bruto)

#### 2.1.1 Minimum maandloon : LOONSCHAAL

#### NATIONAAL

01/03/2024: Indexatie met 2%

CAO van 18 februari 2014 (120.815) (KB 08/10/2014 -BS 09/01/2015)  
CAO treedt in werking op 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

CAO van 29 juni 2023 (181.418) (KB 20/12/2023-BS 19/01/2024)  
CAO treedt in werking op 1 juli 2023 voor onbepaalde duur.

Ervaringsjaren	Categorie				
	1	2	3	4a	4b
0	2.290,63	2.337,88			
1	2.305,36	2.355,31	2.388,99		
2	2.319,90	2.372,87	2.416,02		
3	2.334,55	2.390,22	2.442,88	2.585,39	
4	2.349,28	2.407,83	2.470,09	2.616,39	2.781,83
5	2.363,94	2.425,32	2.497,11	2.647,47	2.817,14
6	2.378,53	2.442,75	2.524,31	2.678,65	2.852,30
7	2.393,14	2.460,24	2.551,21	2.709,63	2.887,59
8	2.407,83	2.478,00	2.578,35	2.740,75	2.922,70
9	2.422,44	2.495,29	2.605,47	2.771,76	2.958,14
10	2.436,97	2.512,78	2.632,52	2.802,85	2.993,41
11	2.451,67	2.530,18	2.659,48	2.834,03	3.028,46
12	2.466,38	2.547,81	2.686,65	2.865,15	3.063,71



13	2.481,07	2.565,34	2.713,60	2.896,21	3.098,92
14	2.495,63	2.582,83	2.740,60	2.927,39	3.134,21
15	2.510,30	2.600,35	2.767,77	2.958,55	3.169,26
16	2.524,84	2.617,94	2.794,84	2.989,45	3.204,65
17	2.539,59	2.635,30	2.821,99	3.020,46	3.239,79
18	2.554,24	2.652,77	2.849,02	3.051,75	3.275,10
19	2.568,75	2.670,28	2.876,01	3.082,67	3.310,31
20	2.583,46	2.687,81	2.903,03	3.113,86	3.345,47
21		2.705,34	2.930,26	3.145,05	3.380,79
22			2.957,19	3.176,17	3.416,06
23			2.984,27	3.207,18	3.451,29
24			3.011,48	3.238,32	3.486,53
25			3.038,50	3.269,20	3.521,73
26			3.065,55	3.300,49	3.557,01
27				3.331,56	3.591,99
28				3.362,56	3.627,44
29					3.662,53

## KUNSTSTOFVERWERKENDE NJVERHEID WEST- VLAANDEREN

Zie loonschaal nationaal

## **2.1.2 Handelsvertegenwoordigers**

Voor de handelsvertegenwoordigers is het loon tenminste gelijk aan de vastgestelde sectorale minimum ervaringsmaandlonen voor de bedienden van categorie 4A.

*CAO van 1 juli 2011 (105.219) (KB 18/11/2011 - BS 10/01/2012)*  
*CAO treedt in werking op 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.*

## **2.1.3 Niet-geconventioneerde ondernemingen**

Onder "niet-geconventioneerde ondernemingen" wordt verstaan: de ondernemingen die aangaande de eventuele verhoging van de koopkracht voor de periode 2021-2022 niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De bruto maandwedge en de ploegenpremies voor zover zij uitgedrukt zijn in forfaitaire bedragen op 31 december 2021, effectief uitbetaald in niet-geconventioneerde ondernemingen, zullen verhoogd worden met 0,4 pct. bruto op 1 januari 2022. Voor de bruto maandwedge gebeurt dit steeds met een minimum van €17,333 bruto/ maand.

*CAO van 2 december 2021 (169.686) (KB 26/06/2022 - BS 23/11/2022)*  
*CAO treedt in werking op 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.*

## **2.1.4 Functieclassificatie**

Er is geen algemeen verbindend verklaarde CAO beschikbaar.

## 2.1.5 Anciënniteit

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.

*CAO van 12 juli 2007 (84.936) KB 19/02/2008 – BS 9/04/2008*

*Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 2 mei 2007*

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. 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.

*CAO van 18 februari 2014 (120.798) KB 09/10/2014– BS 07/01/2015*

*Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.*

In geval een uitzendkracht wordt aangeworven vanaf 1 juli 2023 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 24 maanden voor alle voordelen op ondernemingsvlak waarbij rekening wordt gehouden met anciënniteit, met inbegrip van de integrale gelijkstelling voor alle aspecten van de sectorale CAO's. Dit geldt niet voor de eindejaarspremie en de tweede pijler;
- per blok van 20 dagen effectieve prestaties bij dezelfde gebruiker, heeft de werknemer recht op 1 maand anciënniteit met een maximum van 24 maanden.

*CAO van 29 juni 2023 (181.421) KB 14/12/2023 – BS 05/01/2024*

*Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2023*



## 2.2 Premies/vergoedingen

### **NATIONAAL**

#### **Eindejaarspremie**

**CAO van 29 juni 2023 (181.423)**  
(K.B. 20/12/2023 - B.S.18/01/2024)  
**Eindejaarspremie**

##### *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies opgenomen zijn in de classificatie der functies opgesteld door dit paritair comité (hierna "de werknemer(s)" genoemd).  
Met "werknemer(s)" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

##### *Toekenningsmodaliteiten*

Art. 2. Door de werkgever wordt een eindejaarspremie toegekend aan de in artikel 1 bedoelde werknemers die:  
a) op 31 december van het lopend jaar ten minste zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming;  
b) krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden zijn met de onderneming op het ogenblik van de betaling van de premie.

Art. 3. De minimum eindejaarspremie wordt vastgesteld op 100 pct. van het basisloon van de maand december.

Art. 4. De werknemers die voldoen aan de in artikel 2 vermelde voorwaarden hebben recht op de premie naar rata van één twaalfde van het bedrag per werkelijk gewerkte maand tijdens het beschouwde dienstjaar, lopende van 1 januari tot 31 december.

Art. 5. In geval van indiensttreding vóór de 16de van de maand, wordt deze maand gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand.

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

##### *Afwijkingen*

Art. 6. De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar wordt beëindigd, met uitsluiting van deze welke zelf ontslag hebben genomen vooraleer zij minstens één jaar anciënniteit in de onderneming tellen op het einde van de arbeidsovereenkomst, en met uitsluiting van deze welke door de werkgever worden ontslagen om dringende reden, genieten de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik dat de opzegging wordt betekend.

Art. 7. De gepensioneerde werknemers, alsmede de rechtverkrijgenden van een overleden werknemer, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden als vermeld in artikel 6.

Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:

- de overlevende echtgenoot;
- bij zijn ontstentenis, de minderjarige kinderen van de overledene die met hem samenwoonden;

- bij hun ontstentenis, de ouders van de overledene, wier steun hij was.

#### *Gelijkstellingen*

Art. 8. Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

- de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, tot een maximumduur van twaalf maanden en voor zover zij erkend zijn door het verzekeringsorganisme;
- de afwezigheden wegens ziekte gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme, tot een maximumperiode van zes maanden;
- de afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift en erkend door het verzekeringsorganisme;
- de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat en de dagen waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tot zestig dagen;
- het anciënniteitsverlof overeenkomstig de Cao van 21 december 2021 gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de Scheikundige nijverheid betreffende het anciënniteitsverlof (nr. 172490/CO/207, KB 16/10/2022, BS 15/03/2023);
- met ingang van 1 januari 2024, het anciënniteits- en leeftijdsverlof overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 betreffende het anciënniteitsverlof en leeftijdsdag gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid;
- de periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978;
- de periode van adoptieverlof als bepaald in artikel 30ter van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.
- de periode gedekt door de sectorale bestaanszekerheidsregeling in geval van verplichte werkverwijdering bij zwangerschap en borstvoedingsverlof zoals vastgesteld in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 betreffende de waarborgen in geval van moederschap, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

#### *Betalingsperiode*

Art. 9. De eindejaarspremie wordt uitbetaald vóór 25 december van het lopend jaar.

#### *Slotbepalingen*

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst laat desgevallend de op het vlak van de ondernemingen bestaande gunstiger stelsels onaangeroerd.

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking vanaf 1 juli 2023, tenzij anders aangegeven.

### **CAO van 23 november 2021 (169.190)**

*(K.B. 06/06/2022 - B.S.7/11/2022)*

#### **Eindejaarspremie voor de handelsvertegenwoordigers**

##### *Artikel 1. Toepassingsgebied*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden die overeenkomstig artikel 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder het statuut van handelsvertegenwoordiger ressorteren, hierna de "werknemer(s)" genoemd.

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

#### *Toekenningsmodaliteiten*

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

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

Art. 3. De eindejaarspremie die toegekend wordt aan de in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemers, wordt als volgt vastgesteld:

Vanaf het jaar 2021 en uiterlijk betaalbaar, wat de eindejaarspremie betreft van het kalenderjaar 2021, in januari 2022, wordt door de werkgever een eindejaarspremie toegekend gelijk aan 100 pct. van het tot 2 239 EUR begrensd bruto maandloon (vaste wedde vermeerderd met eventuele gemiddelde commissielonen) van december 2021.

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

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

Art. 4. De werknemers die voldoen aan de in artikel 2 vermelde voorwaarden, hebben recht op de premie naar rato van één twaalfde van het bedrag per werkelijk gewerkte maand tijdens het beschouwde dienstjaar, lopende van 1 januari tot 31 december.

Art. 5. In geval van indiensttreding vóór de 16de dag van de maand, wordt deze maand gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand.  
De maand tijdens welke de arbeidsovereenkomst voor bediende wordt beëindigd, wordt gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand voor zover de overeenkomst wordt beëindigd na de 15de dag van de maand.

#### *Afwijkingen*

Art. 6. De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens het beschouwde dienstjaar wordt beëindigd, met uitsluiting van deze welke zelf ontslag hebben genomen vooraleer zij minstens één jaar anciënniteit in de onderneming tellen op het einde van de arbeidsovereenkomst, en met uitsluiting van deze welke door de werkgever worden ontslagen om dringende reden, genieten de premie naar rato van het aantal maanden werkelijke arbeidsprestaties tijdens dit dienstjaar, voor zover zij zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik dat de opzegging wordt betekend.

Art. 7. De gepensioneerde werknemer alsmede de rechtverkrijgenden van een overleden werknemer, genieten de premie onder dezelfde voorwaarden als vermeld in artikel 6.

Onder "rechtverkrijgenden" wordt verstaan:

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

#### *Gelijkstellingen*

Art. 8. Worden gelijkgesteld met werkelijke arbeid:

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

- de afwezigheden wegens zwangerschapsverlof, gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift n erkend door het verzekeringsorganisme;
- de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", de afwezigheden in het kader van de wetgeving betreffende het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat;
- de periode van geboorteverlof (ook "vaderschapsverlof" genoemd) als bepaald in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### *Slotbepalingen*

Art. 9. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de gunstiger arbeidsvoorwaarden die in de ondernemingen bestaan.

#### Art. 11. *Duur*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 december 2021.

## **KUNSTSTOFVERWERKENDE NJVERHEID WEST-VLAANDEREN**

Zie Nationaal

## 3 Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten

Met ingang van 30 juli 2020 moeten de vergoedingen worden uitbetaald aan de werknemers die uitsluitend zijn gedetacheerd onder de voorwaarden vermeld in artikel 5, 1<sup>ste</sup> paragraaf, 2<sup>de</sup> lid, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan. Met andere woorden: zij moeten slechts uitbetaald worden wanneer de gedetacheerde werknemers zich moeten verplaatsen naar of van hun gewone werkplaats in de België of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Zij kunnen echter niet van toepassing zijn op de verplaatsingen verricht tussen het land van herkomst en de werkplaats in België.

### **NATIONAAL**

## Vervoerskosten

**CAO van 17 januari 2023 (178.046), gewijzigd door CAO van 29 juni 2023 (181.420)**

*(K.B. 07/06/2023 - B.S. 30/08/2023)*

*(K.B. 14/12/2023 - B.S. 04/01/2024, van toepassing vanaf 14/01/2024)*

**Vervoer van de werknemers**

*Artikel 1. Toepassingsgebied*

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

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

Art. 2. Behalve in het geval waarin de werkgevers zelf het vervoer van hun werknemers organiseren en financieren, wordt de bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten gedragen door de werknemers vanaf 1 februari 2023 vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikelen 3 tot en met 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Art. 3. Bijdrage van de werkgevers*

*§ 1. Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer*

Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, zal de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend worden op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

*§ 2. Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer*

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van de abonnementen bepaald volgens de modaliteiten als opgenomen in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

### § 3. *Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer*

Voor wat betreft het gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het vervoerbewijs bepaald volgens de modaliteiten als opgenomen in artikel 5 en artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

### § 4. *Gemeenschappelijk openbaar vervoer op het grondgebied van een andere lidstaat*

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer op het grondgebied van een andere lidstaat, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het vervoerbewijs bepaald volgens de modaliteiten als opgenomen in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

### Art. 4. *Onmogelijkheid om in normale omstandigheden openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel te gebruiken*

Indien de werknemer onmogelijk in normale omstandigheden een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel kan gebruiken wegens de geografische ligging van de onderneming of ingevolge de toegepaste uurroosters, wordt de bijdrage van de werkgevers uitgebreid tot de werknemer die verplicht zijn een particulier vervoermiddel te gebruiken. De tussenkomst van de werkgevers bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer voor een afgelegde afstand die minstens 5 km moet bedragen, blijft vanaf 1 februari 2009 gekoppeld aan de vroegere tabel (in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden) op basis van het gemiddelde van 70 pct., zoals opgenomen in bijlage en aangepast op 1 februari van ieder jaar (jaar N+1) aan de nieuwe tarieven.

Art. 5. In het geval dat de NMBS geen tarieven voor een weekkaart bekendmaakt, zullen de kolommen "tarieven weekkaart" en "tussenkomst weekkaart" van de tabel "tussenkomst van de werkgevers bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer" (in bijlage) op 1 februari van elk jaar (jaar N+1) (als de NMBS nieuwe tarieven bekend maakt) op de volgende manier worden bekomen :

#### *"Tarieven weekkaart"*

De tarieven van de weekkaart van het vorige jaar (jaar N) worden per afstand(en) verhoogd met het percentage van de prijsstijging voor dezelfde afstand(en) van de maandkaart van het huidige jaar (jaar N+1) afgerond op 2 decimalen op basis van wiskundige afronding. Het percentage van de prijsstijging van de maandkaart wordt op zijn beurt verkregen door de tarieven van de maandkaart van het jaar N per afstand(en) te vergelijken met de tarieven van de maandkaart van het jaar N+1 per afstand(en) (percentage met 2 decimalen op basis van wiskundige afronding).

#### *"Tussenkomst weekkaart"*

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

Art. 6. In het geval dat de NMBS tarieven van maandkaarten, 3 maandkaarten en jaarkaarten beperkt tot 150 km bekendmaakt, zal de tabel van de NMBS aangevuld worden met tarieven vanaf 151 km tot en met 200 km en de daarbij horende tussenkomsten van de werkgever, op 1 februari van elk jaar (jaar N+1) (als de NMBS nieuwe tarieven bekend maakt), die op de volgende manier worden bekomen:

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

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

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

*"Tussenkost maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart"*

De tussenkomsten van de werkgever in de prijzen van de maandkaart, 3 maandkaart en jaarkaart zijn gebaseerd op het gemiddelde van 70 pct.

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

De tarieven van de weekkaart, bekomen door toepassing van artikel 5, worden vanaf 151 km tot en met 200 km aangevuld op de volgende manier: De tarieven vanaf 151 km tot 200 km van het jaar N worden verhoogd met het percentage van de gemiddelde prijsstijging bekeken over alle afstanden tot en met 150 km van de maandkaart van het jaar N+1, zoals verkregen in toepassing van dit artikel.

Art. 7. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de gunstiger arbeidsvoorwaarden die in de ondernemingen bestaan.

Art. 8.

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van de werknemers wordt tenminste maandelijks betaald.

Art. 9.

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

- a) Het speciaal getuigschrift uitgegeven door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen voor de treinkaart voor vervoer per trein;
- b) Een officieel document dat de afgelegde afstand vermeldt voor het regelmatig gebruik van één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen dan de trein;
- c) Een verklaring, ondertekend door de werknemers, waaruit blijkt dat zij regelmatig een ander vervoermiddel gebruiken dan deze vermeld onder a) en b) hierboven over een afstand die minstens 5 km bereikt.

Art. 10. In aanvulling op de tussenkomst in de kostprijs van een treinabonnement, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werkgever vanaf 1 juli 2023 bijdragen in de parkingskosten van een maandabonnement op de NMBS-parkings a rato van 25 EUR per maand (werkgeverskost), mits voorlegging van stavingstukken, en pro rata de abonnementsformule, zonder de reële kostprijs te overstijgen.

Art. 11. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 februari 2023. (art 10 wordt vervangen vanaf 1 juli 2023 tot 31 januari 2024)



Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 januari 2023, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende het vervoer van de werknemers

Tussenkost van de werkgever bij gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer  
2de klas/

Afstand	1 week		1 maand		3 maanden		12 maanden		Pct.
	2023		2023		2023		2023		
	Prijs	Tussen- komst	Prijs	Tussen- komst	Prijs	Tussen- komst	Prijs/ Tussen- komst	Tussen- komst	
1-3	12,70	8,30	42,50	27,75	119,00	77,75	425,00	277,65	
4	13,90	9,10	46,00	30,05	129,00	84,30	462,00	301,85	
5	15,00	9,80	50,00	32,65	140,00	91,45	500,00	326,65	
6	16,00	10,45	53,00	34,65	149,00	97,35	532,00	347,55	
7	16,90	11,05	56,00	36,60	158,00	103,25	564,00	368,50	
8	17,90	11,70	60,00	39,20	167,00	109,10	596,00	389,40	
9	18,80	12,30	63,00	41,15	176,00	115,00	628,00	410,30	
10	19,80	12,95	66,00	43,10	185,00	120,85	660,00	431,20	
11	20,70	13,60	69,00	45,40	194,00	127,65	692,00	455,35	
12	21,70	14,30	72,00	47,40	203,00	133,55	724,00	476,40	
13	22,70	15,05	76,00	50,35	212,00	140,50	756,00	501,00	
14	23,60	15,65	79,00	52,35	220,00	145,80	787,00	521,50	
15	24,60	16,30	82,00	54,35	229,00	151,75	819,00	542,70	
16	25,50	16,95	85,00	56,55	238,00	158,25	851,00	565,90	
17	26,50	17,60	88,00	58,50	247,00	164,25	883,00	587,20	
18	27,50	18,30	92,00	61,20	256,00	170,25	915,00	608,50	
19	28,50	19,00	95,00	63,40	265,00	176,85	947,00	631,95	
20	29,50	19,70	98,00	65,40	274,00	182,85	979,00	653,30	
21	30,50	20,35	101,00	67,40	283,00	188,85	1011,00	674,65	
22	31,50	21,10	104,00	69,65	292,00	195,55	1043,00	698,45	
23	32,50	21,85	108,00	72,60	301,00	202,25	1075,00	722,40	
24	33,00	22,20	111,00	74,60	310,00	208,30	1107,00	743,90	
25	34,00	22,85	114,00	76,60	319,00	214,35	1139,00	765,40	
26	35,00	23,60	117,00	78,90	328,00	221,20	1171,00	789,65	
27	36,00	24,30	120,00	80,90	337,00	227,25	1203,00	811,20	
28	37,00	24,95	123,00	82,95	346,00	233,30	1235,00	832,80	
29	38,00	25,60	127,00	85,65	355,00	239,40	1267,00	854,40	
30	39,00	26,30	130,00	87,65	364,00	245,45	1299,00	875,95	
31-33	40,50	27,50	135,00	91,65	378,00	256,66	1351,00	917,35	
34-36	43,00	29,60	143,00	98,45	400,00	275,35	1429,00	983,65	
37-39	45,00	31,30	151,00	105,00	422,00	293,45	1508,00	1048,55	
40-42	47,50	33,30	159,00	111,50	444,00	311,30	1586,00	1112,05	
43-45	50,00	35,45	166,00	117,75	466,00	330,55	1665,00	1181,05	
46-48	52,00	37,15	174,00	124,25	488,00	348,45	1743,00	1244,50	





49-51	55,00	39,60	182,00	131,00	510,00	367,10	1822,00	1311,55	
52-54	56,00	40,50	188,00	136,00	526,00	380,45	1877,00	1357,70	
55-57	58,00	41,95	193,00	139,60	541,00	391,30	1933,00	1398,20	
58-60	60,00	43,70	199,00	144,85	557,00	405,50	1989,00	1448,00	
61-65	62,00	45,15	206,00	149,95	578,00	420,80	2064,00	1502,60	
66-70	65,00	47,55	216,00	158,00	604,00	441,85	2157,00	1577,85	
71-75	67,00	49,15	225,00	165,10	630,00	462,30	2250,00	1651,10	
76-80	70,00	51,45	234,00	172,00	656,00	482,15	2343,00	1722,10	
81-85	73,00	53,90	244,00	180,20	682,00	503,65	2436,00	1799,00	
86-90	76,00	56,20	253,00	187,15	708,00	523,70	2529,00	1870,60	
91-95	79,00	58,70	262,00	194,70	734,00	545,50	2622,00	1948,60	
96-100	81,00	60,20	272,00	202,15	760,00	564,80	2715,00	2017,70	
101-105	84,00	62,60	281,00	209,50	786,00	585,95	2808,00	2093,35	
106-110	87,00	65,05	290,00	216,85	812,00	607,25	2901,00	2169,45	
111-115	90,00	67,40	299,00	223,95	838,00	627,65	2995,00	2243,25	
116-120	93,00	70,00	309,00	232,50	865,00	650,90	3088,00	2323,70	
121-125	95,00	71,50	318,00	239,30	891,00	670,50	3181,00	2393,70	
126-130	98,00	73,85	327,00	246,45	917,00	691,10	3274,00	2467,50	
131-135	101,00	76,35	337,00	254,75	943,00	712,90	3367,00	2545,45	
136-140	104,00	78,60	346,00	261,60	969,00	732,55	3460,00	2615,75	
141-145	107,00	80,90	355,00	268,40	995,00	752,20	3553,00	2686,05	
146-150	111,00	84,05	368,00	278,65	1031,00	780,65	3683,00	2788,65	
151-155	112,00	84,80	374,00	283,20	1047,00	792,75	3739,00	2831,05	
156-160	115,00	87,05	383,00	290,00	1073,00	812,45	3832,00	2901,45	
161-165	118,00	89,35	393,00	297,55	1099,00	832,15	3925,00	2971,90	
166-170	121,00	91,60	402,00	304,40	1125,00	851,80	4019,00	3043,05	
171-175	123,00	93,15	411,00	311,20	1151,00	871,50	4112,00	3113,45	
176-180	126,00	95,40	420,00	318,00	1177,00	891,20	4205,00	3183,90	
181-185	129,00	97,65	430,00	325,60	1203,00	910,85	4298,00	3254,30	
186-190	132,00	99,95	439,00	332,40	1229,00	930,55	4391,00	3324,70	
191-195	135,00	102,20	448,00	339,20	1256,00	951,00	4484,00	3395,15	
196-200	137,00	103,75	458,00	346,80	1282,00	970,70	4577,00	3465,55	



## **KUNSTSTOFVERWERKENDE NJVERHEID WEST- VLAANDEREN**

Zie nationaal

## 4 Arbeidsduur

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis: 38 u.

CAO van 12 november 1987 (20.475) K.B. 06/05/1988 – B.S. 10/06/1988  
Deze CAO treedt in werking op 1 juli 1987 voor onbepaalde duur.

### 10 Wettelijke Feestdagen (art.1 KB 18/04/1974) :

Nieuwjaarsdag (1/1)

Paasmaandag

Feest van de Arbeid (1/5)

Hemelvaartdag

Pinkstermaandag

Nationale feestdag (21/7)

O-L-V-Hemelvaart (15/8)

Allerheiligen (1/11)

Wapenstilstand (11/11)

Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op onze website:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/arbeidsvoorwaarden/feestdagen>

### 20 Wettelijke Vakantiedagen (in 5-dagenstelsel):

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, wordt jaarlijks berekend in functie van de som van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar.

Meer informatie staat op onze website:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/arbeidsvoorwaarden/minimumduur-van-de-jaarlijkse-doorbetaalde>