Collectieve Arbeidsovereenkomst

ICL-IP Terneuzen B.V.

Looptijd: 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ICL-IP Terneuzen B.V. als partij ter ene zijde en de FNV te Utrecht ter andere zijde is overeengekomen, dat de tussen partijen overeengekomen collectieve arbeidsovereenkomst, die per 31 maart 2026 afliep, voor de duur van twee jaar zal worden verlengd en derhalve eindigt op 31 maart 2028.

Inhoudsopgave

Artikel 1 Definities 4
Artikel 1a Deeltijdwerk 4
Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever 5
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakvereniging 7
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer 7
Artikel 5 Aanneming en ontslag 8
Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur 8
Artikel 7 Salarisgroepen en salarisschalen 11
Artikel 7 A Salarisverhoging 12
Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen 12
Artikel 9 Bijzondere beloningen 14
Artikel 10 Zon- en feestdagen 17
Artikel 11 Afwezigheid 18
Artikel 12 Vakantie 19
Artikel 13 Vakantietoeslag en 13e maand 21
Artikel 14 Loondoorbetaling bij ziekte 22
Artikel 15 Pensioenregeling 23
Artikel 16 Veiligheid, gezondheid en milieu 23
Artikel 17 Bijzondere bepalingen voor jeugdige werknemers 24
Artikel 18 Uitkering bij overlijden 25
Artikel 19 Tussentijdse wijzigingen 26
Artikel 20 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst 26
BIJLAGE I SALARISSCHALEN 27
BIJLAGE II FUNCTIELIJST 31
BIJLAGE III BEROEPSPROCEDURE 32
BIJLAGE IV BEDRIJVENWERK 33
BIJLAGE V Vervallen 34
BIJLAGE VI PROTOCOL M.B.T. HET TERUGDRINGEN VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID 35
BIJLAGE VII SITUATIE VAN EEN BEDRIJFSONGEVAL 36
BIJLAGE VIII ARBEIDSTIJDENWET 37
BIJLAGE IX PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN LOOPTIJD 1 APRIL 2026 T/M 31 MAART 2028 38

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	-	de partij ter ene zijde;
Vakvereniging	-	de partij ter andere zijde;
Werknemer	-	de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of behoort te zijn opgenomen in Bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Etmaal	-	een kalenderdag;
Week	-	een periode van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de desbetreffende dienstroosterperiode;
Maand	-	een kalendermaand;
Dienstrooster	-	een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
Volcontinudienst	-	een 5- of 6 ploegendienst;
Maandsalaris	-	het salaris als geregeld in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Maandinkomen	-	het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 met uitzondering van sub d en e maar wel met eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c;
Personeelsvertegenwoordiging	-	Ondernemingsraad in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.

Daar waar in deze cao sprake is van "hij" of "hem" wordt daarmee tevens bedoeld "zij" of "haar" respectievelijk "hen" of "die".

Artikel 1a Deeltijdwerk

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de voltijd arbeidsduur, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Functies die zich naar het oordeel van de werkgever daarvoor lenen, zullen in deeltijd dienstverband kunnen worden vervuld.

Een verzoek van een werknemer om zijn functie (tijdelijk) in een deeltijd dienstverband te mogen vervullen zal door de werkgever in overweging worden genomen. De beoordeling van een zodanig verzoek zal van geval tot geval geschieden.

Voorwaarde daarbij zal zijn dat door inwilliging de efficiency niet onevenredig wordt geschaad.
De werknemer ontvangt binnen een maand een schriftelijke reactie op zijn verzoek.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich de collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in negatieve zin afwijken van de inhoud van deze cao.

3. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die als doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.

4. Ten aanzien van arbeid, die al wordt verricht door eigen personeel, zal werkgever deze enkel laten verrichten door personen met wie zij een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Een uitzondering hierop geldt voor de inzet van uitzendkrachten ingeval van kortdurende vervanging of onvoorziene piekvorming in het werk. De inzet van uitzendkrachten zal zo veel mogelijk worden beperkt. Het in dit lid gestelde zal niet van kracht zijn, indien de toepassing daarvan het bedrijfsbelang, naar het oordeel van de werkgever, zou schaden.

5. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. De werknemer ontvangt telkens uiterlijk 2 maanden na overeenstemming over de nota van wijzigingen een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst.

6. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de vakvereniging daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

   De kennisgeving als bedoeld in dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.

   Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mee de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.

   Tezamen met de vakvereniging zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden zodat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.

7. Werkgelegenheid
   A. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
      In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakvereniging en de personeelsvertegenwoordiging. De werkgever streeft naar continuering van de arbeidsverhoudingen en zal aandacht besteden aan de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid.

B. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:

1. De werkgever bij ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
2. De werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.
3. Uitzendkrachten die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor ICL hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op alle, zijnde gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden conform deze cao en bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.
   Verzekeringsplicht: ICL-IP Terneuzen b.v. is verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle, zijnde gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ontvangt conform het bepaalde in artikel 21 uit de cao voor uitzendkrachten.
   Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle, zijnde gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is ICL ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle, zijnde gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij werkgever/inlener zelf in dienst.
   De werkgever verschaft de uitzendkracht voordat de uitzendkracht werkzaamheden gaat verrichten dan wel uiterlijk binnen 2 weken nadat de uitzendkracht zijn werkzaamheden heeft aangevangen schriftelijk informatie over:
   - alle arbeidsvoorwaarden waar hij conform het vorige artikel recht op heeft, of
   - alle arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen-regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies..

C. De werkgever zal de vakvereniging ten minste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de bedrijfsveiligheid.

D. Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
   1. Het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en tenminste jaarlijks met de ondernemingsraad worden besproken.
   2. Het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden.
   3. Het houden van een periodiek geneeskundig onderzoek.

   Om re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen, zal de werkgever conform de Wet Poortwachter:
   - in principe na een aaneengesloten ziekteperiode van 6 weken en na contact met de werknemer, de Arbodiensten/of de bedrijfsarts een prognose opstellen om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of een andere functie.
   - na een aaneengesloten ziekteperiode van 8 weken overleggen met de werknemer en de bedrijfsarts om een Plan van Aanpak vast te stellen, waarbij onder meer aanpassingen van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen.

E. De werkgever voert een beleid dat is gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen. In dit verband zal de werkgever een vertrouwenspersoon aanwijzen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De vakvereniging verbindt zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.

4. De werknemer is gehouden, ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht worden genomen. De werknemer van 57 jaar en ouder kan echter niet worden verplicht tot overwerk en consignatiedienst.

5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.

6. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals gegevens omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

8. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever dit wenst, te laten onderzoeken door een door de werkgever - op diens kosten - aan te wijzen bedrijfsarts.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

10. De werknemer, is, voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.

Artikel 5 Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking van 6 maanden of langer, geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
   a. voor onbepaalde tijd
   b. voor een bepaalde tijdsduur
   c. voor het verrichten van een bepaald karwei

3. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Indien één der dienstverbanden onder b en c genoemd langer dan een 12 maanden heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het bepaalde in artikel 7:672 BW is van overeenkomstige toepassing.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 of 7:679 BW alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd. Gedurende de proeftijd is artikel 7:670 BW niet van toepassing.

5. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, dient de werkgever de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten ervan. Bij voortzetting dient de werkgever de werknemer eveneens te informeren over de voorwaarden, waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst voort te zetten.

6. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor het dienstverband werd aangegaan.

7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of door de werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 7:672 BW; de opzegtermijn bedraagt echter tenminste een maand en de opzegging dient zodanig te zijn dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een maand.

8. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde, eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd dat is aangegaan met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of op een voortgezet dienstverband met een werknemer die AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft, geldt. in afwijking van het in artikel 7:672 BW bepaalde, een opzeggingstermijn van één week.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
   A. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.

   B. Een 2-ploegendienstrooster al dan niet met arbeidsuren op zaterdag, dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

C. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en waarbij afwisselend wordt gewerkt in een ochtend-, middag-, en een nachtdienst.

D. Een volcontinudienstrooster dat een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 34,83 uur per week, *met ingang van 1 januari 2026* gemiddeld 34,67 uur per week en met ingang van 1 januari 2027 gemiddeld 34,52 uur per week:
    a. gemiddelde roostertijd per week: 33,6 uur.
    b. aantal terugkomdagen (uren) per kalenderjaar: 8 dagen (64 uur);
        a. *met ingang van 1 januari 2026 per kalenderjaar:* 7 dagen (56 uur),
        b. met ingang van 1 januari 2027 per kalenderjaar: 6 dagen (48 uur).

2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.

3. A. In een dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.30 uur en 17.30 uur.
   In geval van werken in tropenroosters, liggen voornoemde tijden tussen 06.00 uur en 17.30 uur.

   B. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst of nachtdienst respectievelijk in een dagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld.

   C. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld.

   D. In de volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en dagdienst wordt gewerkt, onderbroken door roostervrije dagen.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
   Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing. De werkgever zal ernaar streven om ploegwisseling tot het minimaal mogelijke te beperken.

5. Over algemene roosterwijzigingen behoeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad en zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen. Onverminderd de bevoegdheid van de betrokken vakverenigingen om daarover met de werkgever te overleggen.

6. <u>ATV dagen</u>
   A. Aan de werknemers in niet-volcontinudienst worden jaarlijks 15 ATV dagen toegekend. Deze dagen zijn vrij opneembaar.

   B. Voor de werknemer werkzaam in volcontinudienstrooster wordt de arbeidsduur op grond van zijn dienstrooster vermeerderd met 8 verplichte extra opkomstdiensten van 8 uur (64 opkomsturen) per kalenderjaar; *met ingang van 1 januari 2026* vermeerderd met 7 verplichte extra opkomstdiensten van 8 uur (56 uur), waardoor zijn/haar gemiddelde werktijd berekend per jaar 34,83 uur per week; *met ingang van 1 januari 2026* gemiddelde werktijd berekend per

jaar 34,67 uur per week bedraagt. De opkomsturen kunnen door werkgever als volledige diensten of als opkomsturen worden ingeroosterd.
Met ingang van 1 januari 2027 wordt het aantal extra opkomstdiensten verminderd van 7 naar 6 (48 uur), waardoor de gemiddelde arbeidsduur – berekend per jaar – 34,52 uur per week bedraagt.
Als opkomsturen worden ingeroosterd dan geldt dat deze uren uitsluitend direct aansluitend aan een ochtenddienst of direct voorafgaand aan een middagdienst kunnen worden ingeroosterd.

C. De werknemer dient vóór 31 december van een voorafgaand jaar aan te geven of en in hoeverre hij deze dagen wenst te genieten. Werkgever en werknemer hebben de intentie om vóór 31 december voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar de ATV-dagen in te plannen, dan wel dat de werknemer ervoor kiest deze uit te laten betalen aan het einde van het nieuwe kalenderjaar. Op deze manier wordt de noodzakelijke aandacht gegeven aan de bezetting binnen ICL-IP Terneuzen.
Voor elke gehele dag welke een werknemer niet wenst te genieten, zal de werkgever een uitbetaling doen in de maand januari van het betreffende jaar, van 5% van het maandsalaris van januari inclusief eventuele ploegentoeslag per niet op te nemen gehele dagen.
De werknemer mag ook ervoor kiezen roostervrije dagen te sparen teneinde deze dagen op te nemen voorafgaand aan flexibel vroegpensioen of Pensioen. Bij tussentijds vertrek wordt het spaarsaldo uitbetaald.

D. De werknemer mag ook ervoor kiezen maximaal 10 roostervrije dagen per kalenderjaar te kopen of te verkopen. Gekochte dagen dienen binnen het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen.

E. Indien en voor zover de werknemer deze roostervrije dag(en) wenst te genieten zullen de data daarvoor tevoren in overleg met de chef worden vastgelegd.

7. Werknemers kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd (gewenningsuren) opnemen, volgens onderstaande staffel, tegen 85% van het per dag herleide maandinkomen. Dit betekent dat 15% van het per dag herleide maandinkomen voor rekening van de werknemer is en niet door de werkgever wordt vergoed.

Periode voorafgaand aan AOW-leeftijd	**Dagen**	**Uren**
6 jaar	2	16
5 jaar	3	24
4 jaar	5	40
Vanaf 3 jaar (tot AOW-leeftijd)	10	80

Als voorwaarde om deze gewenningsuren te kopen geldt dat als een werknemer méér dan 32 verlofuren meeneemt naar het volgende jaar, het aantal uren boven 32 uren in mindering worden gebracht op de aan te kopen gewenningsuren zoals hierboven bepaald.

Voorbeeld:
Meegenomen verlofsaldo van 40 uur naar het volgende jaar, leidt tot vermindering van het recht tot (40 minus 32=) 8 uur minder gewenningsuren kopen in dit nieuwe kalenderjaar.

De vaststelling van deze vrije tijd geschiedt in overleg met de werkgever. Niet-opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffend jaar.

Artikel 7 Salarisgroepen en salarisschalen

1. A. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in salarisgroepen. Elke salarisgroep omvat een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. Voor de leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 17.

   B. De leeftijd schaal geldt met dien verstande dat aan werknemers van 16 jaar en ouder, die werkzaamheden verrichten, die ook door de werknemers, waarop de hiervoor en vermelde functiejarenschaal van toepassing is, worden verricht en die daarvoor, naar het oordeel van de werkgever, gezien hun vakbekwaamheid en prestaties, in aanmerking komen, een salaris mag worden betaald dat ten hoogste gelijk is aan het salaris geldende voor hun eigen leeftijd vermeerderd met 2 jaren.

2. A. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeengekomen salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in b en c van dit lid bepaalde.

   B. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejarenschaal en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan de salarisschaal die met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen. Deze termijn kan een maal met maximaal 3 maanden worden verlengd.

   C. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden behoudens het bepaalde in artikel 8 lid 5b extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5a bepaalde.

3. A. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

   B. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

   C. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, in een lager ingedeelde functie zullen worden geplaatst blijven gedurende de lopende maand en de daaropvolgende zes maanden hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Werknemers van 62 jaar en ouder die als gevolg van bovenstaande in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, ontvangen voor het tekort een persoonlijke toeslag.
   Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar zal wel meegroeien met algemene inkomensaanpassingen. Het bepaalde in artikel 8 lid 3c en 4c is van toepassing.

4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep, waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 7 A Salarisverhoging

De cao-schalen en salarissen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

- met ingang van 1 april 2026 met 1,75%; en
- met ingang van 1 januari 2027 met 0,5%; en
- met ingang van 1 april 2027 met 1,75%; en
- met ingang van 1 januari 2028 met 0,5%.

Salarisschalen zie bijlage I.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. A. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functieschaal nog niet hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.

   B. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

   C. Werknemers die 3 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 1% boven het schaalmaximum.
   Werknemers die 6 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 2% boven het schaalmaximum.
   Werknemers die 9 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 3% boven het schaalmaximum.
   Met ingang van 1 januari 2026: Werknemers die 12 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 4% boven het schaalmaximum.

2. A. Voor werknemers, die beloond worden volgens de leeftijd schaal, wordt het schaalsalaris bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren. De wijziging zal worden verwerkt met ingang van de opvolgende maand, na de verjaardag van de werknemer.

   B. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejarenschaal, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de 22 jarige leeftijd (voor wat betreft de salarisschalen A tot en met E), dan wel na het bereiken van de 23-jarige leeftijd (voor wat betreft de salarisschalen F en G) onafgebroken in de functiejarenschaal ingedeeld zijn geweest.
   Indien de overgang van leeftijd schaal naar functiejarenschaal vóór 1 september plaatsvindt, zal alsnog per 1 januari een functiejarenverhoging plaatsvinden.

   C. Indien werknemers in de loop van het jaar in dienst zijn getreden, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

3. In afwijking van het in lid 2 onder b van dit artikel bepaalde kan aan werknemers die het daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:

   A. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3c in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden

hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c van dit artikel bedoelde salarisvermindering te realiseren.

B. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.

4. A. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer van 22 jaar of ouder, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisschaal.

B. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer van 22 jaar of ouder , bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisschaal.

C. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3c van een werknemer van 23 jaar of ouder, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de schaalsalarissen.
Voor werknemers van 62 jaar en ouder die als gevolg van het bovenstaande in een lagere salarisschaal worden geplaatst en voor wie het toekennen van functiejaren niet toereikend is, geldt dat de voor het tekort toe te kennen persoonlijke toeslag zal meegroeien met de algemene salarisverhogingen.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij de toekenning van de verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

5. A. De werknemer, die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,5% van zijn schaalsalaris, zij het dat per maand de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten wordt toegekend en het bedrag van de toeslag het verschil tussen de desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functiejaren niet zal overschrijden.

B. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie indeling reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.

6. Het maandinkomen van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandinkomen van voor de vervulling van hun functie minder validen, zal door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, rekening houdende met het aantal dienstjaren, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienstschorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

8. De vastgestelde maandinkomens zullen uiterlijk op het laatste etmaal van de maand op bank- of girorekening van de werknemer beschikbaar zijn.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

1. Algemeen
   De maandinkomens, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandinkomen of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Beloning ploegenarbeid
   A. Voor de volcontinudienst geldt een toeslag van 29% op het schaalsalaris.

   B. Voor de 2-ploegendienst (al dan niet met arbeidsuren op zaterdag) geldt een toeslag van 11½% op het schaalsalaris.

   C. Voor de 3-ploegendienst geldt een toeslag van 19% op het schaalsalaris.

   D. De beloning van roosterarbeid op feestdagen vindt uitsluitend plaats volgens de bepalingen van artikel 10.

   E. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens lid 3d van dit artikel, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.

   F. Werknemers jonger dan 62 jaar, die anders dan door eigen toedoen, dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in afwijking van het bepaalde onder a, b en c van dit lid:

      1. Indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand.

      2. Indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.

3. Indien zij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster, gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende:

- 2 maanden 80%
- 2 maanden 60%
- 1 maand 40%
- 1 maand 20% van deze ploegentoeslag

4. Indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende:
   - 4 maanden 80%
   - 4 maanden 60%
   - 3 maanden 40%
   - 3 maanden 20% van deze ploegentoeslag

   Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing.

G. Werknemers van 62 jaar en ouder die in opdracht van het bedrijf worden overgeplaatst uit de ploegendienst, maar nu met een lager percentage beloond dienstrooster, behouden het bedrag van de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende toeslag welke mee zal groeien met de algemene salarisaanpassingen zoals vermeld in bijlage I.

3. A. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.
Voor de deeltijdwerknemer geldt met ingang van 1 april 2025, als hij meer uren werkt dan is bepaald in zijn dienstrooster respectievelijk de individueel bedongen arbeidsduur, dan geldt eveneens de volgende regeling.

B. <u>Overwerk</u>
De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vervangende vrije tijd moet binnen de 3 maanden volgende op die waarin het overwerk is verricht worden opgenomen.

Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen, behalve voor de volcontinudienst indien de betrokken werknemer op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht; in dit laatste geval zal de compenserende vrije tijd voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten wel op zaterdag respectievelijk op zondag worden opgenomen.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht en wel:
- voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag : 0,58%
- voor uren opgenomen op zaterdag : 0,87%
- voor uren opgenomen op zondag : 1,16%.

Indien de werknemer dit wenst, moet het overwerk worden uitbetaald.

C. <u>Overwerktoeslag</u>
Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen, bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het schaalsalaris:

1. uren op maandag t/m vrijdag 24.00 uur : 0,89%
2. uren vanaf zaterdag 00.00 uur en op zondagen : 1,18%
3. uren op feestdagen: 1,78%
4. uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinudienst
    a. op maandag tot en met vrijdag: 1,18%
    b. op zaterdagen: 1,48%
    c. op zondagen: 1,78%
    d. op feestdagen: 2,36%

In alle onder punt 4 bedoelde gevallen te vermeerderen met een vergoeding voor extra opkomen per gewerkte roostervrije dag, ten bedrage van 1,5% van het schaalsalaris.

Het verrichten van arbeid op de aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages onder de punten 1 tot en met 3 van dit lid c.

D. Verschoven uren

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die liggen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3a c.q. buiten de tijdstippen, waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven.
   Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.

2. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d punt 1 van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,75% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag opnieuw betaald, een en ander met inachtneming van het in artikel 6 lid 4 bepaalde. Deze toeslag wordt niet betaald indien vanuit een in het rooster verwerkte dagdienst naar een ochtenddienst wordt overgeplaatst; in dat geval vindt betaling plaats volgens punt 1 van dit sub lid (verschoven urentoeslag).

E. Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur door niet-volcontinudienstpersoneel worden extra beloond met een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris.

F. Indien een werknemer als gevolg van de in lid 3 sub d1 en 2 geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

4. Slaapuren

A. Onverminderd het in lid 3a, b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 05.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen 12 uur na het einde van het overwerk zoveel uren plus 1 uur heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingen heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgende op de hier bedoelde overschrijding.

Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

B. De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren, waarmede deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 9 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

5. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst
   A. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hij daarvoor per dag een vergoeding over het schaalsalaris van:
      - 0,50% op maandag tot en met vrijdag
      - 2,00% op zaterdag
      - 2,50% op zon- en feestdagen.

   B. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij een vergoeding over het schaalsalaris van:
      - 1,50% op maandag tot en met zaterdag
      - 2,00% op zondag
      - 3,00% op feestdagen.

   Werknemers die tijdens consignatie extra opkomen op het werk, ontvangen voor die opkomst tenminste de overwerkbeloning van één uur.

   Wettelijk voorgeschreven rusttijd nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, tenzij het in lid 5 onder a van dit artikel bepaalde van toepassing is.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
   - Nieuwjaarsdag
   - 1e en 2e Paasdag
   - Koningsdag
   - 5 mei
   - Hemelvaartsdag
   - 1e en 2e Pinksterdag
   - 1e en 2e Kerstdag

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

4. Werknemers in 3-ploegendienst hebben te allen tijde recht op evenveel uren vrij als zij volgens dienstrooster op een feestdag, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zouden hebben moeten werken.

Ten aanzien van het vrijaf geven voor de nachtdienst is het de werkgever geoorloofd, hetzij incidenteel, hetzij permanent, een zodanige regeling te treffen dat de nachtdienst vrijaf heeft:
- óf de wacht aanvangende op de avond voor de feestdag
- óf de wacht aanvangende op de avond van de feestdag

Voor de op een feestdag als hiervoor bedoeld gewerkte uren, alsmede voor de gewerkte uren in de nachtdienst voorafgaande aan een feestdag, zal dan echter een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris worden betaald.

5. Arbeid in volcontinudienst, volgens dienstrooster verricht op een feestdag, wordt uitsluitend extra beloond met een toeslag van 1,16% van het schaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in volcontinudienst samenvalt met een opgenomen roostervrije dag, ontvangen deze werknemers een compensatie ten bedrage van 4,64% van hun schaalsalaris.

7. Niet-christelijke religieuze feestdagen gelden niet als feestdag in de zin van dit artikel. Op deze dagen kan de werknemer in overleg vakantiedagen of onbetaald verlof opnemen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Artikel 11 Afwezigheid

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW geldt het volgende:

1. In de volgende gevallen heeft de werknemer, indien hij door de betreffende gebeurtenis de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd.

   A. Bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag;

   B. Bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;

   C. Bij huwelijk van één van de ouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters gedurende één dag;

   D. Bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind gedurende één dag;

   E. Bij 25-, 40- en 50-jarige bruiloft van de werknemer, zijn ouders of schoonouders resp. bij 60-jarige bruiloft van grootouders gedurende de dag, waarop de viering plaatsvindt;

   F. Bij bevalling van de echtgenote, gedurende 1 maal het aantal werkuren per week conform de wet WIEG, alsmede de tijd voor het laten inschrijven van het kind bij de burgerlijke stand;

   G. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), alsmede van eigen, inwonende (te weten tot het gezin behorende) kinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;

   H. Bij overlijden van één der ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen, alsmede van andere inwonende familieleden gedurende één dag, alsmede gedurende één dag bij de begrafenis, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, met dien verstande dat aan de werknemer die kan aantonen, dat hij met de regeling van de begrafenis is belast, verzuim met

behoud van salaris zal worden verleend van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, doch ten hoogste gedurende vier dagen;

I. Bij begrafenis van één van de broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen gedurende één dag, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;

J. Bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere buiten de schuld van de werknemer opgelegde burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, voor zover nodig gedurende maximaal 2 uur;

K. In dit lid worden onder zwagers en schoonzusters uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(te) van de werknemer zolang als zijn (haar) huwelijk in stand blijft;

L. De sub-leden e t/m i en l van dit lid 2 worden op soortgelijke wijze toegepast ingeval van duurzaam samenwonen van twee ongehuwde personen.

2. Onder bijzondere omstandigheden kan de werkgever betaald verzuim toestaan in andere gevallen dan hierboven vermeld c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen vermeld, indien hij de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.

Artikel 12 Vakantie

1. A. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantietegoed van respectievelijk in totaal:
   18 jaar of ouder 25 dagen/diensten
   40 jaar of ouder 26 dagen/diensten
   45 jaar of ouder 27 dagen/diensten
   50 jaar of ouder 28 dagen/diensten
   55 jaar of ouder 29 dagen/diensten
   60 jaar of ouder 31 dagen/diensten

   B. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot 31 december van het lopende jaar.

   C. Indien de werknemer nog geen vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is, geldt dat per maand dienstverband 1/12 gedeelte van het voor hen volgens lid 1a van dit artikel geldende vakantierecht verworven wordt.

   D. In afwijking van het bepaalde onder A. c.q. C. van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

   E. Van de vakantie zullen 3 weken aaneengesloten worden genoten.

   In afwijking van het in de vorige alinea bepaalde zal de jeugdige werknemer, die op 1 juni van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, desverlangd een aaneengesloten vakantie van tweemaal één week of twee opeenvolgende weken worden verleend.

2. In afwijking van de in lid 1a genoemde vakantie hebben niet leerplichtige werknemers, die op 1 juni de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, recht op in totaal 25 dagen c.q. diensten vakantie. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 17.

3. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd is het vakantiejaar waarin hij de in lid 1 onder a. gemelde leeftijden bereikt.

4. De werkgever bepaalt -na overleg met de werknemer- het tijdstip, waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten. Bij geen overeenstemming tussen werkgever en werknemer beslist de werkgever, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging. In de periode rond de bevalling van de partner van de werknemer wordt de opname van aaneengesloten vakantie van 2 weken toegestaan, tenzij uitzonderlijke bedrijfsomstandigheden dit verhinderen.

   A. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande echter dat de werkgever, wanneer een zo groot aantal werknemers een bepaalde dag zou uitkiezen, dat de goede gang van het bedrijf erdoor in gevaar zou komen, bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.

      De werkgever is bevoegd een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag moet worden gedaan. Aan een werknemer, werkzaam in de nachtdienst, zullen - met inachtneming van het hiervoor bepaalde - op zijn verzoek slechts snipperdagen worden toegestaan, wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, met dien verstande dat in de nachtdienst van zaterdag op zondag niet meer dan drie snipperdagen per jaar mag worden opgenomen.

   B. De werkgever kan van de in sub. a vermelde snipperdagen ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor 1 februari van het betreffende kalenderjaar in overleg met de Ondernemingsraad geschiedt.

5. Samenvallen van vakantierechten met bepaalde dagen, waarop geen arbeid wordt verricht.

   A. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k gelden niet als vakantiedagen.

   B. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.

      In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.

6. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast, op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a en b bepaalde nog toekomende vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.

7. De werknemer heeft voor elke vakantiedag en elke snipperdag recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen.

   A. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toekomende vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 8.

B. De opzegtermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.

C. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie met behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

8. Bovenwettelijke vakantiedagen verkopen
Op grond van artikel 7:640 BW kunnen bovenwettelijke vakantiedagen tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald in geld. Bovenwettelijke vakantiedagen zijn de vakantiedagen die op jaarbasis zijn overeengekomen bovenop viermaal de wekelijkse arbeidsduur (wettelijke vakantiedagen).

9. Uitvoeringsbepalingen
A. De werknemer in volcontinue dienst kan in zijn vakantie niet meer dan 6 zaterdagen en 6 zondagen opnemen. De zaterdagen en de zondagen worden voor wat betreft de toepassing van dit artikel, geacht te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.

B. Onder de sub a van dit lid bedoelde 6 zondagen kan per vakantiejaar ten hoogste één feestdag opgenomen worden, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
Indien van deze mogelijkheid gebruik gemaakt wordt, zal de beloning geschieden als ware er op een zondag vrijaf genomen.

C. Indien de werknemer in volcontinudienst geen vol vakantiejaar dienstverband heeft, geldt ter uitvoering van het onder a van dit lid bepaalde:
4 diensten : 1 zaterdag
6 diensten : 1 zaterdag + 1 zondag
10 diensten : 2 zaterdagen + 1 zondag
12 diensten : 2 zaterdagen + 2 zondagen
15 diensten : 3 zaterdagen + 2 zondagen
17 of meer diensten : 3 zaterdagen + 2 zondagen

10. Aanspraken op wettelijke vakantie vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij een werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.
Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren in principe 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd (art. 7:642 BW). De dagen die als eerste komen te vervallen c.q. verjaren, worden als eerste opgenomen.

Artikel 13 Vakantietoeslag en 13e maand

1. A. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch niet eerder dan in de maand mei een vakantietoeslag.

B. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen.
Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen over de maand april, betaalbaar gesteld in de maand mei van het betreffende CAO-jaar.

C. Met betrekking tot de werknemer, die uitkering ontvangt ingevolge de Wet op Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt het bepaalde in Artikel 14.

2. De werknemer, die op even bedoeld tijdstip nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer, wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt. Het bepaalde in artikel 12 lid 1 onder c is ter zake van de berekening van overeenkomstige toepassing.

3. 13e maand
   In de maand december van elk kalenderjaar zal aan alle dan in dienst zijnde werknemers een dertiende maand worden uitbetaald op basis van het maandinkomen van de maand november. Voor elke maand dat het dienstverband korter heeft geduurd dan een vol jaar wordt deze uitkering naar evenredigheid verminderd.

Artikel 14 Loondoorbetaling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem/haar de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer wiens dienstverband heeft geduurd gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.
   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, wiens dienstverband tenminste twee maanden heeft geduurd boven op de wettelijk loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximumdagloon op grond van de coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, indien de werknemer de poortwachters – en de interne beleidsregels ingeval van arbeidsongeschiktheid stipt opvolgt.

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvulling:

Te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden
- b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht

d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten
e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

Op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
f. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

Te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien onverhoopt blijkt, dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar is en wanneer als gevolg daarvan werkgever overweegt de betreffende werknemer extern te herplaatsen of het dienstverband te beëindigen, zal werkgever, alvorens tot uitvoering van het een en ander over te gaan, de werknemer hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering:

1. De werkgever zal aan de werknemer een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbieden ter compensatie van de financiële gevolgen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Iedere werknemer wordt geacht aan deze verzekering deel te nemen, tenzij hij daartegen uitdrukkelijk schriftelijk bezwaar maakt ("Afstandsverklaring").

2. De werknemersbijdrage in de premie is afhankelijk van de hoogte van het individuele inkomen en bedraagt maximaal € 10,35 per maand. De premie van de verzekering is voor rekening van de werkgever en wordt berekend over het inkomen tot het (WIA) maximumdagloon.

Artikel 15 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname, voor de werknemer, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

2. Over wijzigingen in de geldende pensioenvoorzieningen of in het bedrag van de werknemersbijdrage zal tevoren overleg worden gepleegd tussen partijen, betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3. De werkgever zal aan iedere werknemer Op wie het pensioenreglement van toepassing is, een afschrift van dit reglement verschaffen.

Artikel 16 Veiligheid, gezondheid en milieu

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen om deze veilige werkplek te handhaven en te bevorderen.
   De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de specifieke gevaren, die in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen, die in dit verband worden getroffen.

   De werkgever ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers.
De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, die in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

De werkgever zal de betrokken werknemer informeren over de eigenschappen, gevaren en beveiligingsmiddelen t.a.v. de chemische stoffen die in de onderneming als grond- en hulpstoffen worden gebruikt, worden geproduceerd of als tussenstoffen in de productieprocessen ontstaan, een en ander voor zover de werkgever geacht kan worden over deze informatie te beschikken. De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen treffen om de concentraties van chemische stoffen op de werkplek en in het milieu, zover als redelijkerwijs, d.w.z. volgens de "best practicable means", mogelijk is, beneden de vastgestelde aanvaardbare concentraties (MAC-waarden) te brengen.

2. Er is een veiligheidscommissie. Taak, werkwijze, samenstelling en bevoegdheden van de commissie, evenals de wijze van verslaggeving, zijn in een reglement vastgelegd.

3. De werknemer moet onverwijld de veiligheidscommissie informeren als zijns inziens een onveilige situatie zich voordoet.
   Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:
   - de nodige beschuttingsmiddelen ontbreken
   - geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, respectievelijk naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt
   - als gevolg van zijn werkzaamheden schade aan anderen en/of schade aan het milieu wordt toegebracht.

Wanneer na onderzoek blijkt dat de werksituatie onveilig is, kan de werknemer niet worden verplicht de betreffende werkzaamheden te verrichten.

Artikel 17 Bijzondere bepalingen voor jeugdige werknemers

1. Vorming (scholing) van jeugdige werknemers
   Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Onderwijsinstellingen.

2. Jeugdige werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten onderwijsinstelling een werkkamp introductie of een training op een overige locatie wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

3. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel) BBL of Bol opleiding (beroepsonderwijs)
   Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding, met behoud van salaris, binnen het kader van het leerlingstelsel.
   Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers, die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming – al dan niet met hulp – één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

4. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel):
   De faciliteiten als bedoeld onder lid 2 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt - volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

5. Leerplichtige werknemers
   A. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
   B. Over de tijd, waarop een werknemer, ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht, een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en wordt het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid verminderd.
   C. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen (25) zal, met inachtneming van de verhouding, welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem verminderd worden.
   D. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
   E. In geval een werknemer toch op een van de in 4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de tijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

   Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in C.

Artikel 18 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt, ingevolge de Ziektewet en de WIA.

3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
   De langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij het ontbreken hiervan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

   Met echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld:
   "Niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien".

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan:
het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

4. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens artikel 7:674 lid 4 BW (uitkering op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet).

Artikel 19 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 20 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2026 en eindigt op 31 maart 2028 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

Aldus door partijen vastgesteld en overeengekomen, d.d. 15 september 2026 te Terneuzen.

Enerzijds	Anderzijds
ICL-IP Terneuzen B.V. te Terneuzen	FNV te Utrecht
…….	…….

BIJLAGE I SALARISSCHALEN

a. Salarisschalen per 1 april 2026

CAO salarisschaal 1 april 2026 (+1,75%)							
Leeftijdschaal	A	B	C	D	E	F	G
16 jaar	1277	1315	1359	1408			
17 jaar	1413	1456	1504	1559	1625	1713	1827
18 jaar	1687	1739	1797	1860	1939	2046	2184
19 jaar	1960	2020	2089	2163	2256	2380	2538
20 jaar	2233	2302	2380	2465	2571	2714	2895
21 jaar	2506	2584	2671	2769	2887	3046	3251
22 jaar	2780	2864	2964	3071	3203	3213	3431
23 jaar						3380	3607
Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G
0	2780	2864	2964	3071	3203	3380	3607
1	2814	2906	3014	3125	3263	3440	3676
2	2853	2949	3060	3178	3325	3505	3745
3	2888	2991	3108	3232	3388	3568	3816
4	2924	3033	3155	3287	3449	3631	3886
5	2959	3075	3205	3341	3512	3697	3955
6	2995	3117	3252	3395	3572	3760	4026
7	3031	3158	3300	3449	3636	3850	4094
8	3065	3203	3348	3504	3698	3886	4165
9	3103	3243	3396	3559	3760	3949	4235
10	3137	3286	3442	3612	3823	4014	4304
11			3492	3667	3882	4078	4376
Na 3 jaar +1%	3167	3318	3527	3703	3921	4118	4419
Na 6 jaar +2%	3199	3351	3561	3737	3958	4158	4463
Na 9 jaar +3%	3231	3383	3596	3776	3999	4199	4504
Na 12 jaar +4%	3263	3418	3632	3814	4037	4242	4551

Hay-schaal	6	7	8	9	10	11	12	13
HAY punten	aanloopschaal	233-278	279-328	329-382	383-457	458-539	540-629	630-765
Min	3356	4077	4401	5437	6081	7042	8177	9475
Max	4789	5710	6217	7746	8669	10052	11651	13506
Na 3 jaar +1%	4836	5767	6280	7824	8756	10151	11767	13642
Na 6 jaar 2%	4885	5823	6341	7900	8842	10251	11882	13777
Na 9 jaar 3%	4933	5879	6405	7975	8931	10351	11998	13910

b. Salarisschalen per 1 januari 2027

CAO salarisschaal 1 januari 2027 (+0,5%)							
Leeftijdschaal	A	B	C	D	E	F	G
16 jaar	1283	1322	1366	1415			
17 jaar	1420	1463	1512	1567	1633	1722	1836
18 jaar	1695	1748	1806	1869	1949	2056	2195
19 jaar	1970	2030	2099	2174	2267	2392	2551
20 jaar	2244	2314	2392	2477	2584	2728	2909
21 jaar	2519	2597	2684	2783	2901	3061	3267
22 jaar	2794	2878	2979	3086	3219	3229	3448
23 jaar						3397	3625
Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G
0	2794	2878	2979	3086	3219	3397	3625
1	2828	2921	3029	3141	3279	3457	3694
2	2867	2964	3075	3194	3342	3523	3764
3	2902	3006	3124	3248	3405	3586	3835
4	2939	3048	3171	3303	3466	3649	3905
5	2974	3090	3221	3358	3530	3715	3975
6	3010	3133	3268	3412	3590	3779	4046
7	3046	3174	3317	3466	3654	3869	4114
8	3080	3219	3365	3522	3716	3905	4186
9	3119	3259	3413	3577	3779	3969	4256
10	3153	3302	3459	3630	3842	4034	4326
11			3509	3685	3901	4098	4398
Na 3 jaar +1%	3183	3335	3545	3722	3941	4139	4441
Na 6 jaar +2%	3215	3368	3579	3756	3978	4179	4485
Na 9 jaar +3%	3247	3400	3614	3795	4019	4220	4527
Na 12 jaar +4%	3279	3435	3650	3833	4057	4263	4574

Hay-schaal	6	7	8	9	10	11	12	13
HAY punten	aanloopschaal	233-278	279-328	329-382	383-457	458-539	540-629	630-765
Min	3373	4097	4423	5464	6111	7077	8218	9522
Max	4813	5739	6248	7785	8712	10102	11709	13574
Na 3 jaar +1%	4860	5796	6311	7863	8800	10202	11826	13710
Na 6 jaar 2%	4909	5852	6373	7940	8886	10302	11941	13846
Na 9 jaar 3%	4958	5908	6437	8015	8976	10403	12058	13980

c. Salarisschalen per 1 april 2027

CAO salarisschaal 1 april 2027 (+1,75%)							
Leeftijdschaal	A	B	C	D	E	F	G
16 jaar	1305	1345	1390	1440			
17 jaar	1445	1489	1538	1594	1662	1752	1868
18 jaar	1725	1779	1838	1902	1983	2092	2233
19 jaar	2004	2066	2136	2212	2307	2434	2596
20 jaar	2283	2354	2434	2520	2629	2776	2960
21 jaar	2563	2642	2731	2832	2952	3115	3324
22 jaar	2843	2928	3031	3140	3275	3286	3508
23 jaar						3456	3688
Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G
0	2843	2928	3031	3140	3275	3456	3688
1	2877	2972	3082	3196	3336	3517	3759
2	2917	3016	3129	3250	3400	3585	3830
3	2953	3059	3179	3305	3465	3649	3902
4	2990	3101	3226	3361	3527	3713	3973
5	3026	3144	3277	3417	3592	3780	4045
6	3063	3188	3325	3472	3653	3845	4117
7	3099	3230	3375	3527	3718	3937	4186
8	3134	3275	3424	3584	3781	3973	4259
9	3174	3316	3473	3640	3845	4038	4330
10	3208	3360	3520	3694	3909	4105	4402
11			3570	3749	3969	4170	4475
Na 3 jaar +1%	3239	3393	3607	3787	4010	4211	4519
Na 6 jaar +2%	3271	3427	3642	3822	4048	4252	4563
Na 9 jaar +3%	3304	3460	3677	3861	4089	4294	4606
Na 12 jaar +4%	3336	3495	3714	3900	4128	4338	4654

Hay-schaal	6	7	8	9	10	11	12	13
HAY punten	aanloopschaal	233-278	279-328	329-382	383-457	458-539	540-629	630-765
Min	3432	4169	4500	5560	6218	7201	8362	9689
Max	4897	5839	6357	7921	8864	10279	11914	13812
Na 3 jaar +1%	4945	5897	6421	8001	8954	10381	12033	13950
Na 6 jaar 2%	4995	5954	6485	8079	9042	10482	12150	14088
Na 9 jaar 3%	5045	6011	6550	8155	9133	10585	12269	14225

d. Salarisschalen per 1 januari 2028

CAO salarisschaal 1 januari 2028 (+0,5%)							
Leeftijdschaal	A	B	C	D	E	F	G
16 jaar	1312	1352	1397	1447	0	0	0
17 jaar	1452	1496	1546	1602	1670	1761	1877
18 jaar	1734	1788	1847	1912	1993	2102	2244
19 jaar	2014	2076	2147	2223	2319	2446	2609
20 jaar	2294	2366	2446	2533	2642	2790	2975
21 jaar	2576	2655	2745	2846	2967	3131	3341
22 jaar	2857	2943	3046	3156	3291	3302	3526
23 jaar						3473	3706
Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G
0	2857	2943	3046	3156	3291	3473	3706
1	2891	2987	3097	3212	3353	3535	3778
2	2932	3031	3145	3266	3417	3603	3849
3	2968	3074	3195	3322	3482	3667	3922
4	3005	3117	3242	3378	3545	3732	3993
5	3041	3160	3293	3434	3610	3799	4065
6	3078	3204	3342	3489	3671	3864	4138
7	3114	3246	3392	3545	3737	3957	4207
8	3150	3291	3441	3602	3800	3993	4280
9	3190	3333	3490	3658	3864	4058	4352
10	3224	3377	3538	3712	3929	4126	4424
11			3588	3768	3989	4191	4497
Na 3 jaar +1%	3255	3410	3625	3806	4030	4232	4542
Na 6 jaar +2%	3287	3444	3660	3841	4068	4273	4586
Na 9 jaar +3%	3321	3477	3695	3880	4109	4315	4629
Na 12 jaar +4%	3353	3512	3733	3920	4149	4360	4677

Hay-schaal	6	7	8	9	10	11	12	13
HAY punten	aanloopschaal	233-278	279-328	329-382	383-457	458-539	540-629	630-765
Min	3449	4190	4523	5588	6249	7237	8404	9737
Max	4921	5868	6389	7961	8908	10330	11974	13881
Na 3 jaar +1%	4970	5926	6453	8041	8999	10433	12093	14020
Na 6 jaar 2%	5020	5984	6517	8119	9087	10534	12211	14158
Na 9 jaar 3%	5070	6041	6583	8196	9179	10638	12330	14296

BIJLAGE II FUNCTIELIJST

Functiegroep	Production	Logistics	Technical	HSEQ
G 136 - 153	1e procesoperator Dayshiftleader	Logistiek administratief coordinator Shipping officer	Mechanisch monteur E&I technician	QC analist
F 118 - 135	2e procesoperator	Senior logistiek operator Broomhandling operator	Beheerder technisch magazijn	
E 100 - 117	Procesoperator in opleiding (BBL)	Logistiek operator	Technisch administratief medewerker	
D 82 - 99		Service operator		
C 64 - 81				
B 46 - 63				
A 0 - 45				

BIJLAGE III BEROEPSPROCEDURE

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van de werkclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

A. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
   De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten (o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz.) te worden ondersteund.
   De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

B. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.
   In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakvereniging. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werknemer aanwezig zijn.
   De functiedeskundigen van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

BIJLAGE IV BEDRIJVENWERK

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging (partij bij deze cao) en haar leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakvereniging in staat te stellen gekozen leden van de personeelsvertegenwoordiging in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk faciliteiten verlenen.

2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

   A. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroep van de vakvereniging.

   B. Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.

   C. Beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.

   D. Beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.

   In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. Ten behoeve van het Vakverenigingswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.

4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke Vakverenigingsfunctie zijn belast.

BIJLAGE V Vervallen

BIJLAGE VI PROTOCOL M.B.T. HET TERUGDRINGEN VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Het beleid van werkgever is erop gericht om voor zover mogelijk ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt zal, indien het niet mogelijk is hem in zijn oude functie te handhaven, in overleg met de arbodienst / bedrijfsarts worden vastgesteld of betrokken werknemer in een andere functie kan worden geplaatst. Indien er toch ontslag volgt, kan werkgever waar mogelijk ondersteuning bieden aan de werknemer bij het vinden van een functie buiten de onderneming.

Indien een, vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontslagen werknemer binnen een jaar na zijn ontslag solliciteert naar een voor hem passende vacature bij werkgever, zal hij bij gelijke geschiktheid de voorkeur verdienen.

BIJLAGE VII SITUATIE VAN EEN BEDRIJFSONGEVAL

In de situatie van een bedrijfsongeval kan de werknemer een verzoek indienen om de kosten van het eigen risico waarmee de medewerker wordt geconfronteerd, gecompenseerd te krijgen door werkgever. Een en ander zonder enigerlei aanvaarding van de aansprakelijkheid.

BIJLAGE VIII ARBEIDSTIJDENWET

In de CAO zal bepaald worden, dat binnen de onderneming van werkgever de arbeids- en rusttijden, zulks conform de overlegregeling uit arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007, zullen worden gerespecteerd. Indien de bedrijfsomstandigheden om ruimere normen vragen, zullen deze in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld. Indien uit het overleg tussen Vakvereniging en ondernemingsraad blijkt, dat de ondernemingsraad deze instemmingbevoegdheid niet wenst te dragen, zal de Vakvereniging die rol overnemen. De Vakvereniging zal werkgever over de uitkomst van dit overleg informeren.

BIJLAGE IX PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN LOOPTIJD 1 APRIL 2026 T/M 31 MAART 2028

1. **AWVN Werkgeversbijdrage vakbondswerk**
   Tijdens de looptijd van de CAO verklaart de werkgever zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

2. **Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie**
   Tijdens de looptijd van de CAO faciliteert werkgever het fiscaal vriendelijk verrekenen van de betaalde vakbondscontributie via de Werkkostenregeling.

3. **WGA-gedifferentieerde premie**
   Tijdens de looptijd van de CAO zal de werkgever de premielast voor de zgn. WGA-gedifferentieerde premie voor 100% dragen.

4. **Gewenningsdagen ex artikel 6 lid 7**
   Partijen hebben de (organisatorische) haalbaarheid van een zgn. “generatiepact” besproken en vastgesteld dat dit op te veel bezwaren stuit. Om oudere werknemers tegemoet te komen in het belang om minder te werken voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd, wordt met ingang van 1 januari 2026 de tabel met gewenningsdagen, zoals bedoeld in artikel 6 lid 7 uitgebreid.

5. **RVU-regeling voor werknemers met “zwaar werk”:**
   Sinds december 2025 is er meer duidelijkheid over de voorwaarden en richtlijnen waaronder een RVU-regeling kan worden toegepast vanaf 2026. Op sectoraal niveau is de definitie zwaar werk vastgesteld door partijen en zijn de overige (rand)voorwaarden opgenomen in ‘het Chemie model Zwaar werk 2026’, waaronder de zgn. Heatmap Zwaar werk Sector Chemie.
   Werkgever is bereid om een “RVU-regeling zwaar werk” toe te passen voor individuele werknemers die op grond van verminderde belastbaarheid moeite hebben met doorwerken tot de voor hen gerechtigde AOW-leeftijd en die niet of onvoldoende zelf financieel instaat zijn om eerder te stoppen met werken. Verzoeken van werknemers om gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling 2026 worden in alle gevallen en omstandigheden door werkgever gewogen en beoordeeld vanuit de volgende uitgangspunten:

   - het zogenaamde Chemie model Zwaar werk 2026;
   - geldende wet- en regelgeving (waaronder de fiscale mogelijkheden);
   - de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting van de ploegen.

   Het betreft hier geen cao-bepaling, maar een afspraak tussen partijen met de intentie in bovenstaande omstandigheden (individuele) maatwerkafspraken te kunnen maken.

6. **Gewenningsdagen**
   Om oudere werknemers tegemoet te komen in het belang om minder te werken voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd, wordt met ingang van 1 januari 2027 de tabel met gewenningsdagen, zoals bedoeld in artikel 6 lid 7 aangepast op zo’n manier dat de regeling in zijn totaliteit neutraal blijft. Het FNV en de kaderleden zullen een voorstel doen aan ICL-IP Terneuzen.

7. **Werkdruk**
   Werkgever en vakorganisatie FNV gaan in gesprek, in een nader te plannen periodiek overleg, over het thema personeelsbezetting en werkdruk. Werkgever zal op haar beurt

werknemerssessies organiseren om het proces van totstandkoming van roosters, verlofaanvragen en ‘het springen van rooster’ nader toe te lichten.

8. **PAWW-afspraken**
   Werkgever staat positief tegenover het verlengen van de PAWW-afspraken. Over de periode van het verlengen en de overige voorwaarden zullen cao-partijen in overleg treden.

9. **Afsluiting Westerscheldetunnel**
   Op 11 januari 2027 wordt de Oostbuis van de Westerscheldetunnel afgesloten in verband met herstelwerkzaamheden. Werkgever is bereid om gedurende de afsluiting van de Oostbuis het volgende te vergoeden:
   - de ‘extra gereden’ kilometers die voortvloeien uit deze afsluiting, volgens de vergoeding voor woon-werkverkeer;
   - de eventuele tolgelden van de Liefkenshoektunnel;
   - de eventuele kosten van de veerpont Vlissingen-Breskens.

   De bewijslast voor het aantonen van de extra gereden kilometers en eventuele kosten van tunnel en veerpont ligt bij de werknemer. Over de wijze van declareren van deze kosten volgt nadere communicatie.