Collectieve Arbeidsovereenkomst

Chemours Netherlands B.V. te Dordrecht.

1 juni 2025 tot 31 december 2026
(RVU-regeling 1 januari 2022 t/m 31 december 2026)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Periode: ingaande 1 juni 2025 en eindigend op 31 december 2026

Tussen de ondergetekenden

Chemours Netherlands B.V.
te Dordrecht

als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging
(FNV)
te Utrecht

CNV
te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten voor de Vestiging Dordrecht.

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN 5

Art.1. Definities 5

Art.1A. Afwijkende Arbeidsvoorwaarden Fire Captains 6

Art.2. Algemene verplichtingen van de werkgever 6

Art.3. Algemene verplichtingen van de werknemer 6

Art.4. Milieu, veiligheid en bescherming van de werknemers 7

Art.5. Algemene verplichtingen van de partijen 8

HOOFDSTUK II. DIENSTVERBAND 9

Art.6. Indiensttreding – beëindiging arbeidsovereenkomst - schorsing 9

Art.7. Dienstrooster en arbeidsduur 10

Art.7A. Opleiding en Ontwikkeling 12

HOOFDSTUK III. BELONINGEN 13

Art.8. Functieniveaus en maandsalarissen 13

Art.9. Het salaris 13

Art.10. Teambeloning en prestatiebeloning 15

Art.11. Beloning tijdens waarneming hogere functie 15

Art.12. Definitieve plaatsing in een hogere functie 16

Art.13. Definitieve plaatsing in een lagere functie 16

Art.14. Vakantietoeslag 16

Art.14A. 13e maanduitkering 17

Art.15. Inconveniëntentoeslagen 17

Art.16. Overwerk en consignatie 19

Art.16A. Overwerk 19

Art.16B. Extra uren (artikel is vervallen) 21

Art.16C. Consignatie 21

Art.16D. Aanvullende regelingen 21

Art.17. Verschoven uren 22

Art.18. Gedifferentieerde WGA-premie 22

Art.19. Zorgverzekeringswet 22

HOOFDSTUK IV. AFWEZIGHEID 22

Art.20. Vakantieregeling 22

Art.21. Kort verzuim 25

Art.22. Algemeen erkende feestdagen 27

Art.23.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	27
Art.24.	Aanspraak op derden	28
HOOFDSTUK V.	**ALGEMENE BEPALINGEN**	**29**
Art.25.	Pensioenen	29
Art.26.	Werken bij derden	29
Art.27.	Aanvullende regelingen	29
Art.28.	Duur en uitvoering van de overeenkomst	29
Art.29.	Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen	30
HOOFDSTUK VI.	**BIJLAGEN**	**31**
BIJLAGE 1	Regeling partieel leerplichtigen	31
BIJLAGE 2	Beroepsmogelijkheden referentiefuncties	32
BIJLAGE 3	Cao-functiebenamingen	33
BIJLAGE 4	Cao-salarisguide	35
BIJLAGE 5	Werkgelegenheidsbeleid	36
BIJLAGE 6	Regeling vrijwillige arbeidsduur verkorting (v.a.v.) - koopdagen	40
BIJLAGE 7	Afwijkende arbeidsvoorwaarden fire captains	41
BIJLAGE 8	Opname regeling tijdsparen	44
BIJLAGE 9	Prepensioen- en levensloopregelingen	45
BIJLAGE 10	Vakbondscontributie	46
BIJLAGE 11	Wet Gelijke Behandeling en Leeftijd	47
BIJLAGE 12	Protocolafspraken, bijgevoegd aan deze cao.	48
BIJLAGE 13A	Tijdelijke RVU regeling met definitie zwaar werk.	50
BIJLAGE 13 B	Tijdelijke RVU regeling	58

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN

Art.1. Definities

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1.1	Werkgever	Chemours Netherlands B.V. te Dordrecht;
1.2	Vakvereniging	elke der partijen ter andere zijde;
1.3	Werknemer	iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever met een dienstverband voor onbepaalde of bepaalde tijd, waarvan de rol valt onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
1.4	Maandsalaris	het salaris als vastgesteld volgens de regels in art. 9; (= exclusief toeslagen)
1.5	Maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met de eventuele inconveniëntentoeslag als bedoeld in art. 15 en met de eventuele OHT;
1.6	Maand	een kalendermaand;
1.7	Week	een kalenderweek (zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur);
1.8	Dag	een kalenderdag (van 00.00 uur tot 24.00 uur);
1.9	De overeenkomst	de onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst;
2.0	Deeltijd	indien de arbeidsovereenkomst minder uren bedraagt dan een normale arbeidsovereenkomst, óók duobanen;
2.1	Individuele variabele beloning	jaarlijks vastgestelde individuele salarisverhoging, waarbij de mate van verhoging afhankelijk is van de relatieve positie van het huidige maandsalaris t.o.v. de guide en het beoordelingsresultaat, (zie art. 9.2.1);
2.2	Teambeloning	jaarlijkse beloning, voortkomend uit de mate waarin vooraf vastgestelde teamdoelstellingen zijn gehaald, berekend volgens: behaalde percentage, vermenigvuldigd met het december maandsalaris x 13,96, (zie art. 10);
2.3	Salaris guide	100% van de salarisschaal;
2.4	Referentiefuncties	Het functiewaarderingssysteem voor cao-medewerkers, gebaseerd op de Korn Ferry Hay methode.

Art.1A. Afwijkende Arbeidsvoorwaarden Fire Captains

Voor de werknemers werkzaam als Fire Captain gelden afwijkende arbeidsvoorwaarden, welke zijn vastgesteld in Bijlage 7. Deze cao blijft in beginsel van kracht voor de Fire Captains, hetzij met uitzondering van alle bepalingen zoals vastgesteld in bijlage 7. Indien een omstandigheid niet in Bijlage 7 is opgenomen, uitsluitend dan gelden de cao-bepalingen. Daarom dat bij samenloop van bepalingen in deze cao en de bepalingen in Bijlage 7, voor de Fire Captains de bepalingen in Bijlage 7 leidend zijn.

Partijen zijn overeengekomen dat Bijlage 7 tegelijkertijd expireert als deze cao en daarom dat bij de onderhandeling over wijziging en verlenging van deze cao eveneens over wijziging en verlenging van Bijlage 7 zal worden overlegd.

Art.2. Algemene verplichtingen van de werkgever

2.1 De werkgever zal de werknemers steeds zo in zijn bedrijf tewerkstellen, dat naast het bedrijfsbelang volle en ononderbroken aandacht wordt geschonken aan hetgeen in het algemeen en in elk persoonlijk geval kan dienen tot handhaving en vergroting van de menselijke waardigheid en het welzijn van de werknemers.

2.2 Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.

2.3 De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst van toepassing wordt verklaard en daarvan een elektronisch exemplaar toegankelijk te maken voor de werknemer, dan wel een exemplaar uit te reiken.

Art.3. Algemene verplichtingen van de werknemer

3.1 De werknemer is steeds gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever naar beste kunnen te behartigen, ook indien geen speciale opdracht daartoe is gegeven.

3.2 De werknemer is steeds gehouden ook buiten het geldende dienstrooster arbeid te verrichten, in zoverre dit door de werkgever om redenen van bedrijfsbelang wordt gevraagd en de werkgever zich daarbij houdt aan wettelijke en in deze overeenkomst neergelegde bepalingen.

3.3 De werknemer is medeverantwoordelijk voor handhaving van orde, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu en een goede sfeer in het bedrijf.

3.4 De werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan medisch onderzoek, indien dat door de werkgever wordt verlangd.

3.5 De werknemer is gehouden om over te gaan van dagdienst naar ploegendienst of omgekeerd, of van de ene ploegendienst naar de andere indien het bedrijfsbelang dat met zich meebrengt. De overgang geschiedt naar redelijkheid en overeenkomstig de bepalingen der wet en deze overeenkomst. De frequentie van wijzigingen in het dienstrooster zal zoveel mogelijk worden beperkt. Werknemers die 50 jaar of ouder zijn en werkzaam in een dagdienst- of een 2 ploegendienstrooster, zoals gedefinieerd onder art. 7.2a en 7.2b, zullen alleen op basis van vrijwilligheid te werk worden gesteld in de volcontinudienst.

3.6 De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de technische eigenschappen der producten, terwijl voorts alle verbeterin-

gen en uitvindingen door de werknemer gedaan tijdens het dienstverband en welke in verband staan met de activiteiten van de werkgever, het volle en onbeperkte eigendom van de werkgever is. Deze verplichting duurt ook na de beëindiging van de dienstbetrekking voort.

Art.4. Milieu, veiligheid en bescherming van de werknemers

4.1 De werknemer heeft recht op een veilige arbeidsplaats.

4.2 De werkgever erkent dit recht en treft de nodige maatregelen, ten einde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken. Hij kan echter niet volledig garant zijn, dat de werknemer geen schade aan persoon of goed zal lijden.

4.3 De werkgever is gehouden de werknemer in een vroegtijdig stadium alle inlichtingen te verschaffen over de gevaren, welke in diens arbeidssituatie kunnen optreden, alsmede over alle veiligheidsmaatregelen die met het oog daarop worden getroffen. De werkgever ziet toe op de toepassing en naleving van de veiligheidsvoorschriften.

4.4 De werkgever is gehouden ten minste te voldoen aan alle wetten en voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Daarnaast zullen de producten, processen en controlefaciliteiten regelmatig worden bezien, ten einde die verbeteringen aan te brengen die in redelijkheid kunnen worden verlangd om tot resultaten te komen die verder gaan dan voornoemde wettelijke normen.

De werkgever streeft ernaar dat bij de uitvoering van de activiteiten zo min mogelijk voor het milieuschadelijke emissies, lozingen en verwijdering van afvalstoffen plaatsvinden.

De uitvoering van dit beleid kan tijdens tussentijdse bijeenkomsten, zoals bedoeld in bijlage 5 onder 1, met de vakverenigingen worden besproken.

4.5 De werkgever streeft ernaar de arbeid zo in te richten dat blootstelling al dan niet met persoonlijke beschermingsmiddelen, aan stoffen die redelijkerwijs een mogelijk gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren, van een zo kort mogelijke duur zal zijn.

4.6 De werkgever zal ten zeerste bevorderen dat onderzoek wordt verricht naar de toxische eigenschappen van de stoffen die in de productieprocessen van de onderneming worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren. De werknemer wordt volledig ingelicht over de resultaten daarvan.

4.7 De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers, aangevuld met gerichte periodieke keuringen van de werknemers die in situaties werken, welke mogelijke gevaren voor de gezondheid kunnen opleveren.

4.8 De werknemer zal ten volle medewerking verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te brengen en te handhaven.

4.9 De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften is voldaan, of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor het leven of gezondheid oplevert, dat in redelijkheid niet kan worden geëist dat betrokkene die opdracht uitvoert. De werknemer dient hiervan onmiddellijk de afdelingsleiding in kennis te stellen.

4.10 Daar de behartiging van de bedrijfsveiligheid voor de werkgever een punt van centraal en uitzonderlijk belang is, zullen de vakverenigingen al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn pogen de werknemer gedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen.

Art.5. Algemene verplichtingen van de partijen

5.1 Partijen bij deze overeenkomst staan er onderling en elk voor zich tegenover elk der partijen voor in, dat zij deze overeenkomst getrouwelijk zullen nakomen.

5.2 De vakverenigingen zijn bovendien aansprakelijk voor de gedragingen van haar leden wanneer en voor zover deze inbreuk maken op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij zij aantonen dat deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen of in strijd met haar besluiten hebben plaatsgehad.

5.3 De werkgever verbindt zich voor de duur van deze overeenkomst om geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toe te passen. Daartegenover zullen de vakverenigingen en haar leden geen werkstaking bij de werkgever toepassen, zolang de overeenkomst van kracht is.

5.4 Partijen zullen alles doen wat in hun vermogen ligt om te voorkomen dat van andere zijde zulk een werkstaking wordt toegepast. Verenigingen of personen die daartoe mochten overgaan, zullen zij op generlei wijze steunen, terwijl de leden van de vakverenigingen alles zullen doen wat mogelijk is om de werkzaamheden geregeld voortgang te laten doen vinden.

HOOFDSTUK II. DIENSTVERBAND

Art.6. Indiensttreding – beëindiging arbeidsovereenkomst - schorsing

Indiensttreding

6.1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
   a. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
   b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.

6.2 Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd: of
   c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6.3 In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

6.4 In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 3, eindigt de arbeidsovereenkomst:
   I. *voor onbepaalde tijd,*
   door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;
   II. *voor een bepaalde tijd van rechtswege:*
      i) op de kalenderdatum; of
      ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
      De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

6.5 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Schorsing:

6.6 Wanneer de werkgever of diens gemachtigde oordeelt dat de werknemer verplichtingen in ernstige mate niet is nagekomen, kan hij de werknemer, hangende het onderzoek, schorsen.

Na het ingestelde onderzoek zal de werkgever binnen 72 uur òf de schorsing opheffen, òf het dienstverband op grond van gewichtige of dringende reden beëindigen volgens het Burgerlijk Wetboek 7:678 en 7:679. Gedurende de schorsing zal het maandinkomen conform artikel 7: 628 BW worden doorbetaald, tenzij het niet werken voor rekening en risico van de werknemer komt (bijvoorbeeld dronkenschap).

Art.7. Dienstrooster en arbeidsduur

7.1 De werkgever stelt, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, werktijdregelingen vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf en de desbetreffende wettelijke bepalingen.

7.2 De volgende dienstroosters worden onderscheiden:

a) Een dagdienstrooster dat 8 uur per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 38.7 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag. De uren volgens dit rooster liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

Voor dagdienstpersoneel is er de mogelijkheid van flexibele werktijden. Doel hiervan is om werknemers in de gelegenheid te stellen een beter evenwicht te bewerkstelligen tussen de verantwoordelijkheid op het werk en in de privé situatie.

Aan de invulling van flexibele werktijden zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- Continuïteit van de levering aan de klant dient gewaarborgd te zijn;
- De individuele bijdrage aan het team moet optimaal blijven;
- Aantal gewerkte uren moet binnen de grenzen van de arbeidstijdenwet blijven;
- Communicatie zowel intern als extern mag niet gehinderd worden.

b) Een 2-ploegendienstrooster dat 8 uren per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 38.7 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag.
De uren volgens dit rooster liggen tussen 07.00 uur en 24.00 uur.

c) Een 3-ploegendienstrooster dat 8 uren per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 36,1 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen in de periode van maandag 08:00 uur tot vrijdag 24:00 uur.

d) Een volcontinudienstrooster dat een 5-ploegendienst omvat met een arbeidsduur van 8 uren per dag en (op jaarbasis) gemiddeld 34.3 uren per week.
Om tot dit gemiddelde van 34,3 uren per week te komen, omvat dit rooster 40 inhaaluren. Deze 40 inhaaluren worden gebruikt als scholingsuren. Deze inhaaluren worden door de werkgever in overleg met de (vaste) werknemers van de betreffende ploeg ingeroosterd, waarbij de inroostering kan plaatsvinden in volle diensten van 8 uur, en of afzonderlijke uren.

e) Een 3x10 dagdienstrooster dat 10 uren per dag en gemiddeld (op jaarbasis) 36,6 uren per week omvat en waarbij de werkuren vallen tussen 06:00 uur en 18: 00 uur in de periode van maandag tot en met zondag. Om op dit gemiddelde van 36,6 uren per week

te komen, omvat dit rooster 80 inhaaluren. Deze 80 inhaaluren worden gebruikt als scholingsuren.

f) Een deeltijdrooster dat in onderling overleg is vastgesteld en dat tussen de 10-36 uren per week omvat, waarbij men bereid moet zijn om in uitzonderlijke gevallen extra te werken. De werkuren volgens dit rooster vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag en liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

g) Een flexibel deeltijdrooster dat in overleg telkens voor een bepaalde termijn van - in beginsel - 1 maand wordt vastgesteld en tussen de 10-36 uren per week omvat. Daarbij dient men bereid te zijn op extra dagen werkzaamheden te verrichten. De werkuren volgens dit rooster vallen in de periode van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

7.3 Over invoering, uitbreiding of wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad, ter instemming.

7.4 Werknemers die gedurende het kalenderjaar de 59-jarige leeftijd bereiken of ouder zijn, kunnen een aantal extra vrije uren met behoud van inkomen opnemen overeenkomstig onderstaand schema:

Leeftijd	Extra vrije uren;
59 jaar	40 uren/jaar;
60 jaar	72 uren/jaar;
61 jaar	120 uren/jaar;
62 jaar	120 uren/jaar;
63 jaar	120 uren/jaar;
64 jaar	120 uren/jaar.

De tijden van opname worden in overleg met de werkgever vastgesteld en zoveel mogelijk over het jaar verdeeld.

7.5 Work/Life

Dit programma is gericht op het vinden van een optimale balans tussen werk en thuis.

Met de nadruk op :

- familieleven;
- werk/sociale omgeving;
- persoonlijke waarden;
- behoud bekwame employees;
- aantrekkelijke werkgever;
- veranderende business, anticiperen op concurrentie, klanten en omgeving.

Werknemers die op 1 januari 56 jaar of ouder zijn kunnen 40 uren per jaar besteden aan work/life doeleinden in een individueel of vast schema. Voor werknemers die in de loop van het jaar 56 jaar worden, worden deze uren pro rata vastgesteld.

7.5a 56+ regeling voor volcontinudienst

Werknemers die 56+ zijn kunnen op verzoek in aanmerking komen voor het lopen van een andere (dag of avond) indeling volcontinudienst op het moment dat de nachtdienst gelopen moet worden. Chemours neemt de kosten van deze regeling voor haar rekening.

7.5b **Studie**

De kosten van studie in het kader van bedrijfsbelang worden vergoed tegen 100% kosten. Tevens worden de kosten voor studie vergoed voor die werknemers, waarvoor binnen Chemours op termijn geen plaats meer zal zijn, de zgn. externe mobiliteitsbevordering.

Periode voorafgaand aan studie ter bevordering van externe mobiliteit is een volledig jaar of eerder. Financiering ter hoogte van een bruto maandsalaris.

7.5c **Persoonsgebonden Budget/Loopbaanadvies**

De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid, inzetbaarheid, weerbaarheid op de arbeidsmarkt (employability) en of sociale vaardigheden van alle werknemers te bevorderen.
De werknemer draagt verantwoordelijk om te investeren in zijn persoonlijke ontwikkeling en blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid, door kwalificatiebehoeften aan de orde te stellen.

Voor iedere werknemer is er een persoonsgebonden budget van € 226.89 per jaar beschikbaar voor het volgen van cursussen en/of trainingen ten behoeve van persoonlijke ontwikkeling en het verhogen van de employability. De te volgen opleidingen zullen een direct verband hebben met sociale vaardigheden en (loopbaan)ontwikkeling van de betrokken werknemer. Deze wensen kunnen tevens gericht zijn op ontwikkeling buiten de eigen functie. Het jaarlijks persoonsgebonden budget kan verder worden aangewend voor het verkrijgen van een loopbaanadvies.
Niet benut budget kan driemaal worden overgedragen, te weten naar het volgende, het daaropvolgende (2e jr.) en het daaropvolgende (3e jr.) kalenderjaar. Indien het dan nog niet benut is, dan komt het budget te vervallen.

Werkgever zal minimaal éénmaal per jaar dan wel op verzoek vaker, de vakbonden in informeren over gevraagde bijdragen en de besteedde budgetten.

7.6 In geval van bijzondere gezinsomstandigheden welke dringende aanwezigheid van de werknemer vereisen, kan deze zonder opgaaf van redenen vooraf, maximaal 4 maal per jaar, over een periode van ten hoogste 3 uren vrijaf voor eigen rekening, dan wel krachtens de tijd voor tijdregeling en/of flexibel werken regeling opnemen. Wel dient het bedrijf zo snel mogelijk geïnformeerd te worden omtrent de afwezigheid.

7.7 Voor partieel leerplichtigen gelden de bepalingen zoals vermeld in bijlage 1 van deze cao.

Art.7A. Opleiding en Ontwikkeling

Jaarlijks worden voor de werknemers in de 5 ploegendienst, terugkomdagen ingepland. Deze terugkomdagen buiten het reguliere rooster zullen worden besteed aan ontwikkeling van de werknemer. Voorbeelden hiervan zijn trainingen, informatie sessies, team overleggen met ontwikkeldoelstelling.

HOOFDSTUK III. BELONINGEN

Art.8. Functieniveaus en maandsalarissen

8.1 De functies welke de werknemers vervullen, zijn ingedeeld in een structuur op basis van het door Korn Ferry Hay erkende systeem van referentiefuncties. De evaluaties van de generieke rolbeschrijvingen zijn tot stand gekomen met behulp van de Korn Ferry Hay-functiewaarderingsmethode.
Deze evaluatie is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van en door Korn Ferry Hay.

Wijzigingen in de structuur van het referentiefuncties systeem met daardoor een andere indeling van functies kunnen in overleg met directie en de vakverenigingen worden aangebracht.

8.2 Bij elk functieniveau behoort een salarisguide. De toepassing van de salarisguide is geregeld in art.9 van deze overeenkomst.

Art.9. Het salaris

9.1 Het voor iedere werknemer geldende maandsalaris wordt vastgesteld aan de hand van de voor het functieniveau geldende salarisguide en is afhankelijk van ervaring, persoonlijke ontwikkeling en progressie op de guide.

9.2 Individuele salarisverhogingen:

Dit artikel geldt voor functieniveaus A t/m C2.

De salarisverhogingen vinden jaarlijks plaats op 1 maart, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Opmerking: Werknemers die op 1 maart van enig jaar nog geen drie maanden in dienst zijn, komen niet in aanmerking voor een verhoging van hun salaris.

9.2.1 Individuele groei binnen een salarisschaal

Voor alle werknemers zal aan het einde van hun loopbaan een niveau bereikbaar zijn van 105% van de guide. Werknemers die op 105% van hun salarisschaal zitten, zullen geen verhoging ontvangen. Echter in uitzonderlijke gevallen en mits akkoord bevonden door de Plant Manager / Director, kan een beperkt aantal werknemers, afhankelijk van hun beoordeling, doorgroeien tot max. 110% van de guide waarbij de verhoging tussen de 0,0% en 1,0% zal zijn. De gemiddelde loonsom zal per unit binnen een functieniveau maximaal 105% bedragen.

Bij de jaarlijkse salarisverhoging wordt rekening gehouden met de positie in de salarisschaal en het beoordelingsresultaat. Dit leidt tot salarisverhogingen volgens onderstaande matrix:

% van de guide	Needs improvement	Meets expectations	Exceeds expectations	
75-100	0,75%	2,50%	3,50%	
100-105	0,00%	1,00%	1,50%	Tot maximaal 105%
105-110	0,00%	0,00%	0,00%	

9.2.2 De werknemer die een beoordelingsresultaat behaalt *"behoeft verbetering"/ "Needs improvement"* komt niet in aanmerking voor de uitkering van teamdoelen. Ter opvolging van deze beoordeling wordt een verbeterplan opgesteld.

9.2.3 Niet van toepassing.

9.2.4 De werknemer die in enig jaar, per 1 november van het voorgaande jaar op 105% van de guide staat en die zowel in dat jaar als het jaar daarvoor:

A. Minimaal een "*voldoet aan de verwachtingen / meets expectations*" beoordeling heeft gekregen en dit jaar en het voorgaande jaar actief aan ontwikkeling heeft gewerkt middels het opstellen en uitvoeren van een of meerdere ontwikkeldoelstelling(en), ontvangt in December van dit jaar een éénmalige bruto uitkering van € 500 op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet heeft ontvangen in het voorgaande jaar.

B. Minimaal eenmaal een "*voldoet aan de verwachtingen / meets expectations*" beoordeling heeft gekregen en tevens minimaal éénmaal een "*overtreft de verwachtingen / exceeds expectations*" beoordeling en dit jaar en het voorgaande jaar actief aan ontwikkeling heeft gewerkt middels het opstellen en uitvoeren van een of meerdere ontwikkeldoelstelling(en), ontvangt in december van dit jaar, in afwijking en met uitsluiting van het bepaalde onder A. een éénmalige bruto uitkering van € 800 op voorwaarde dat de werknemer deze uitkering niet heeft ontvangen in het voorgaande jaar.

9.3 Uiterlijk op de laatste dag van de maand ontvangt de werknemer het maandinkomen.

9.4 **Prijscompensatie en verhoging schalen:**

9.4.1 **Algemeen:**
Partijen hebben vastgesteld dat cao-werknemers veel waarde hechten aan het instrument van prijscompensatie. In beginsel hebben partijen de intentie dit systeem te behouden als instrument, welke intentie onderwerp vormt van het cao-overleg over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Het systeem van prijscompensatie heeft uitsluitend werking als dit tussen partijen wordt overeengekomen in het cao-overleg en uitsluitend voor de looptijd van die betreffende cao. Daarbij geldt dat dit systeem wordt toegepast in tijden van oplopende alsmede bij negatieve inflatie.

9.4.2 **Vaststelling prijsinflatie:**
Partijen hebben afgesproken dat de afspraken over prijscompensatie herleven ingaande 1 juli 2026. In dat verband is voor de looptijd van de cao het navolgende afgesproken:

a. De negatieve inflatie over de periode 1 juli 2023 tot en met 1 juli 2026 wordt als verrekend beschouwd.

b. *Per 1 juli 2026* wordt de prijsinflatie vastgesteld, dat wil zeggen het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2022 (128,98) en april 2026 (nader te bepalen).

c. *Per 1 januari 2027* wordt de prijsinflatie vastgesteld (in afwijking van de looptijd van de cao zoals bepaald in artikel , dat wil zeggen het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2026 en oktober 2026.

d. Eenmalige uitkering: partijen hebben een eenmalige uitkering afgesproken van € 600,- bruto, welke betaalbaar wordt gesteld in de maand december 2026 aan de medewerkers welke vallen onder de werkingsfeer van de cao en voor zover zij in dienst zijn op 1 december 2026. Voor medewerkers met een deeltijd dienstverband en voor medewerkers die in de loop van 2026 in dienst treden vindt een pro-rato betaling plaats.

9.4.3 **Aanpassing schalen en salarissen:**
Afgesproken is dat de salarissen alsmede de salarisschalen per 1 juli 2026 worden aangepast (geindexeerd) met het onder 9.4.2.a genoemde en nader te bepalen percentage.

9.4.4 Salarisaanpassingen vinden plaatst conform de gewijzigde salaris-guide.

9.4.5 Voor partieel leerplichtigen gelden de bepalingen zoals vermeld in bijlage 1 van deze cao.

9.4.6 Werknemers welke geheel of gedeeltelijk onder de WAO dan wel WIA/WGA vallen, zullen ook de CBS alle huishoudens CPI afgeleid ontvangen, zoals onder 9.4.1 tot en met 9.4.3 is bepaald, over het gehele maandsalaris inclusief het WAO dan wel WIA-/WGA-gedeelte. Deze (extra) aanvulling moet worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

9.5 **Personen als bedoeld in de Participatiewet:**
Voor de persoon als bedoeld in de Participatiewet zal binnen de kaders van de wet- en regelgeving, conform advies van de Stichting van de Arbeid een passende beloning worden verstrekt binnen de spreiding van 100% tot 120% van het wettelijk minimumloon voor zover mogelijk binnen de S-schaal.

Art.10. Teambeloning en prestatiebeloning

10.1 Jaarlijks vindt in maart de uitbetaling van de teamdoelen plaats aan de ervoor in aanmerking komende werknemers van 0% tot 7%, met een gegarandeerde minimale betaling van 2%. Dit percentage zal worden toegepast op het december maandsalaris van het voorgaande kalenderjaar x 13,96 (zie ook artikel 9.2.2).

10.2 Jaarlijks vindt in maart de uitbetaling van de prestatiebeloning plaats aan de ervoor in aanmerking komende s-schaalfunctionarissen van 0% tot 7%, met een gegarandeerde minimale betaling van 2%. Dit percentage zal worden toegepast op het december maandsalaris van het voorgaande kalenderjaar x 13,96 (zie ook artikel 9.2.2).

In geval van tussentijdse indiensttreding of bij beëindiging van het dienstverband bestaat, voor zowel de teambeloning als voor de prestatiebeloning, recht op een proportionele betaling.

In geval van tussentijdse wijziging in parttime %, zal de teambeloning, resp. prestatiebeloning berekend worden op basis van 100% van het decembersalaris van het voorgaande kalenderjaar vermenigvuldigd met het gemiddelde part time % over het voorgaande kalenderjaar.

In geval van tussentijdse wijziging van cao naar P&M (of vice versa) is de schaal op 30 november bepalend voor toekenning van hetzij teamdoelen (cao-schaal), hetzij AIP (P&M schaal).

Art.11. Beloning tijdens waarneming hogere functie

11.1 Een werknemer die beloond wordt volgens de salarisschaal en tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt binnen de cao en voor deze functie volledig is opgeleid, ontvangt hiervoor per volle dienst de volgende toeslag:

- 0,25% van het maandinkomen per dag voor waarneming in ploegendienst;
- 0,25% van het maandsalaris per dag voor waarneming in dagdienst;
- 0,25% van het maandsalaris per dag voor waarneming in dagdienst vanuit ploegendienst. Daarnaast blijft de inconveniententoeslag behouden.

11.2 Een werknemer die beloond wordt volgens de salarisschaal en tijdelijk een rol binnen de Global Level personeelscategorie waarneemt en voor deze functie volledig is opgeleid, ontvangt hiervoor de volgende toeslag:

- 1 % van het maandinkomen per dag tot een maximum van 10% per kalendermaand voor waarneming in ploegendienst;
- 1 % van het maandsalaris per dag tot een maximum van 10% per kalendermaand voor waarneming in dagdienst;
- 1 % van het maandsalaris per dag tot een maximum van 10% per kalendermaand voor waarneming in dagdienst vanuit ploegendienst. Daarnaast blijft de inconveniëntentoeslag behouden.

Art.12. Definitieve plaatsing in een hogere functie

12.1 De werknemer die definitief wordt bevorderd naar een hoger ingedeelde functie, ontvangt het hogere maandsalaris met ingang van de maand waarin plaatsing plaatsvindt.
Bij promotie wordt het maandsalaris verhoogd met 5% en daarvandaan groeit men verder in de nieuwe schaal.

Art.13. Definitieve plaatsing in een lagere functie

13.1 De werknemer die definitief wordt teruggeplaatst in een lager ingedeelde functie, hetzij op eigen verzoek, hetzij ten gevolge van onbekwaamheid door eigen toedoen, ontvangt het lagere maandsalaris met ingang van de maand volgend op die waarin de terugplaatsing plaatsvindt.

Het nieuwe maandsalaris wordt bepaald door het verlagen van het huidige maandsalaris met de helft van het verschil tussen de minima van de desbetreffende salarisguides. Indien het salaris boven het maximum van de lagere guide ligt, zal het salaris worden bevroren. Dit houdt in dat er geen prijscompensaties en initiële verhogingen zullen worden betaald, tot er weer ruimte in de desbetreffende schaal is.

13.2. Indien een individuele terugplaatsing in een lagere functie noodzakelijk is ten gevolge van bedrijfsomstandigheden, of als gevolg van herwaardering van de functie, dan zal het maandsalaris per 01 maart eerstvolgend worden ingeschaald op het bijbehorende percentage van de guide van de nieuwe functie. Indien het maandsalaris boven het maximum van de lagere guide ligt, zal het salaris worden bevroren. Dit houdt in dat er geen prijscompensaties en initiele verhogingen zullen worden betaald, tot er weer ruimte in de desbetreffende schaal is. In geval meerdere terugplaatsingen noodzakelijk zijn, zal de werkgever van tevoren overleg plegen met de vakverenigingen.

Art.14. Vakantietoeslag

14.1 De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% van het inkomen
(12 x maandinkomen, incl. feestdagtoeslag, overplaatsingstoeslag, verschoven uren toeslag, toeslag vervanging in hogere rol, en uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid) dat wordt verdiend gedurende het lopende kalenderjaar.

14.2 Tegelijk met het aprilsalaris wordt een voorschot op de vakantietoeslag over het lopende jaar betaald van 8% over het "geschatte" jaarinkomen (januari tot en met maart inkomen plus 9 x het april-inkomen). Aan het eind van het kalenderjaar of bij beëindiging van het dienstverband vindt herberekening plaats op basis van het werkelijk verdiende inkomen, over de looncomponenten genoemd in artikel 14.1. Het teveel of te weinig betaalde zal worden ingehouden of alsnog worden betaald. Indien de werknemer eerder met vakantie gaat, kan een verzoek tot vroegere betaling worden ingediend.

14.3 Recht op vakantietoeslag bestaat vanaf de dag van indiensttreding. Geen recht op vakantietoeslag bestaat over de periode van afwezigheid door arbeidsongeschiktheid, indien en voor zover deze 24 maanden te boven gaat.

Art.14A. 13e maanduitkering

De werknemer ontvangt, tegelijk met de uitbetaling van het salaris van november een zogenaamde 13e maanduitkering.

1. Berekeningswijze

De 13e maanduitkering bedraagt 8,33% van een basisbedrag. Dit basisbedrag is gelijk aan de som van de actuele maandsalarissen van het betreffende kalenderjaar waarbij de aanname wordt gemaakt dat het decembersalaris gelijk is aan het november salaris met daarop de hieronder genoemde toeslagen:

- inconveniëntentoeslag;
- OHT;
- overplaatsingstoeslag;
- verschoven uren toeslag;
- feestdagtoeslag;
- toeslag voor vervanging in hogere rol;
- uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid.

Niet inbegrepen zijn:

- overwerkbetaling;
- vakantietoeslag;
- alle andere betalingen en uitkeringen gedaan door de werkgever.

2. Aanvullende bepalingen

a) In geval van tussentijdse indiensttreding of bij beëindiging van het dienstverband bestaat recht op een proportionele betaling.

b) In geval van overlijden van een werknemer zal de 13e maanduitkering proportioneel worden betaald aan de nabestaanden, gerekend over de periode 1 januari tot en met de datum van overlijden van de werknemer.

Art.15. Inconveniëntentoeslagen

15.1.1 Voor geregelde arbeid in 5-ploegendienst wordt een toeslag betaald van 27% over het maandsalaris.

15.1.2 Voor geregelde arbeid in 3-ploegendienst wordt een toeslag betaald van 20% over het maandsalaris.

15.1.3 Voor geregelde arbeid in 2-ploegendienst en 3x10 dagdienstrooster wordt een toeslag betaald van 15% over het maandsalaris.

15.2 Werknemers kunnen maximaal 10 diensten per kalendermaand invallen in de 5-ploegendienst of 2-ploegendienst en worden daarvoor als volgt beloond:

- de eerste middagdienst op basis van overwerk, resp. verschoven uren;

- de eerste nachtdienst op basis van overwerk, (art. 16 D.3. is dan tevens van toepassing);
- iedere direct daaropvolgende middag- of nachtdienst op basis van verschoven uren.

15.3 Bij overplaatsing naar 5-ploegendienst of 2-ploegendienst van tijdelijke of definitieve aard, is de beloning als volgt:

- bij tijdelijke overplaatsing de volledige inconveniëntentoeslag over de kalendermaand van overplaatsing tot en met de kalendermaand van terugplaatsing;
- bij definitieve overplaatsing de volledige inconveniëntentoeslag ingaande de kalendermaand van overplaatsing.

15.4 Voor overplaatsingen, anders dan op eigen verzoek, van en naar ploegendienst of van ploeg naar ploeg, wordt een éénmalige toeslag van 1,74% van het maandsalaris betaald.

15.5 Bij overplaatsingen, anders dan op eigen verzoek, uit een ploegendienst naar een met een lagere inconveniëntentoeslag beloond rooster c.q. naar de dagdienst, wordt het maandinkomen trapsgewijze gereduceerd.

De in een geldbedrag vastgelegde inconveniëntentoeslag op het moment van overplaatsing, wordt overeenkomstig onderstaand schema gedurende één c.q. maximaal negen maanden voor 100% gegarandeerd en vervolgens met de genoemde percentages teruggebracht totdat, of de totaal gestelde periode is verstreken en de oorspronkelijke inconveniëntentoeslag tot nul is gereduceerd, of totdat het niveau van het nieuwe maandinkomen is bereikt.

Tijd in ploegendienst	Periode waarover oorspronkelijke toeslag volledig c.q. gereduceerd wordt uitgekeerd
3 tot 6 maanden	100% lopende maand
6 maanden tot 3 jaar	100% lopende en volgende maand
3 tot 5 jaar	100% lopende en volgende maand 70% 3 maanden 40% 3 maanden
5 tot 10 jaar	100% 5 maanden 70% 5 maanden 40% 5 maanden
10 tot 20 jaar	100% 6 maanden 70% 6 maanden 40% 5 maanden 20% 4 maanden
20- 30 jaar	100% 8 maanden 70% 6 maanden 40% 6 maanden 20% 7 maanden
meer dan 30 jaar	100% 9 maanden 70% 8 maanden 40% 7 maanden 20% 6 maanden

Bij overplaatsingen als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid uit een ploegendienst naar een rooster dat met een lagere inconveniëntentoeslag wordt beloond of naar een dagdienstrooster, wordt er verwezen naar de afspraken in het personeelshandboek.

Art.16. Overwerk en consignatie

Het beleid en de uitvoering daarvan ten aanzien van overwerk en consignatie zal periodiek onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad zijn.

Art.16A. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren:
   a. gedurende welke, in opdracht van de werkgever, wordt gewerkt buiten het normale (flexibel) aantal uren volgens het dagelijks dienstrooster van de werknemer;
   b. gedurende welke wordt gewerkt op dagen welke de werknemer volgens het dienstrooster vrijaf zou hebben;
   c. welke door de (flexibel) deeltijd werknemers worden gewerkt boven het in art.7.2a. gedefinieerde (voltijd) dienstrooster.

2. Overwerk van een half uur of minder, voorafgaand of aansluitend op de normale werktijd wordt niet betaald, tenzij dit meer dan 4 uur per maand bedraagt.

3. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, zie hiertoe het in art.7.2a. gedefinieerd flexibel dagdienstrooster. Als de omstandigheden dusdanig zijn dat overwerk onvermijdelijk is, dan zal in eerste aanleg een beroep worden gedaan op vrijwilligers. Indien het onmogelijk blijkt overwerk via vrijwilligers op te vangen, kan de werknemer binnen de in de onderneming op dat moment geldende regeling verplicht worden overwerk te verrichten.

   De belangrijkste punten van die regeling zijn:

   – Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet overwerken;

   – Werknemers ouder dan 50 jaar mogen alleen op basis van vrijwilligheid overwerken, (uitzondering hierop in geval van consignatie, zie art. 16C.).

   De volgende limieten aan de totale werktijden gelden:

   – maximaal 11 werkuren per dag voor dagdienstpersoneel;
   – maximaal. 12 werkuren per dag voor ploegendienstpersoneel;
   – maximaal 54 werkuren per week;
   – maximaal 585 werkuren per 13 weken.

   Voor overwerk in ploegendienst geldt het volgende:

   – Voorafgaande aan, of volgend op een wacht wordt niet langer overgewerkt dan 4 uren;

   – Nablijven na de nachtdienst dient, behoudens extreme situaties, vermeden te worden;

   – Bij voorkeur wordt overwerk verricht op roostervrije dagen tot een maximum van 8 uren.

   In uitzonderlijke omstandigheden dient men bij de ondernemingsraad voor een éénmalige overwerksituatie een verzoek voor toestemming in te dienen. Niet vrijwilligers kunnen verplicht worden om maximaal 12 uren per 4 weken overwerk te verrichten, met een maximum van 60 uren per kalenderjaar.

4.a. Rusttijden buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden tot een maximum van een half uur als overwerk beschouwd.

4.b. Tussen twee diensten zal een rusttijd van minimaal 11 uur in acht worden genomen.

5.a. Elk overuur wordt beloond met 0,58% van het maandsalaris en een toeslag van:

   - 0,29% voor uren in de periode van maandag t/m vrijdag;

   - 0,58% voor uren op zaterdag, zondag en collectief vastgestelde adv-dagen;

   - 1,16% voor uren op feestdagen.

5.b. In geval van overwerk op roostervrije dagen door werknemers in 3 ploegendienst en 3x10 dagdienstrooster, wordt elk overuur beloond met 0,58% van het maandsalaris en een toeslag van 0,58% i.p.v. 0,29% voor uren in de periode van maandag t/m vrijdag.

5.c. In geval van overwerk op roostervrije dagen door werknemers in de volcontinudienst, wordt elk overuur beloond met 0,58% van het maandsalaris en een toeslag van:

   - 0,58% voor uren in de periode maandag t/m vrijdag;

   - 0,87% voor uren op zaterdag;

- 1,16% voor uren op zondag;
- 1,74% voor uren op feestdagen.

Art.16B. Extra uren (artikel 16B is vervallen)

Art.16C. Consignatie

1. Onder consignatie wordt verstaan de uren buiten het dagdienstrooster, gedurende welke de dagdienstwerknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep onmiddellijk beschikbaar is voor werkzaamheden. Voor consignatie zal in eerste aanleg een beroep worden gedaan op vrijwilligers. Indien het onmogelijk blijkt consignatiewerk via vrijwilligers op te vangen, kan de werknemer, binnen de in de onderneming op dat moment geldende regeling, verplicht worden consignatiewerk te verrichten. De belangrijkste punten van de regeling zijn:
   - Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet geconsigneerd worden;
   - Werknemers ouder dan 55 jaar mogen alleen op basis van vrijwilligheid geconsigneerd worden;
   - Maximaal aantal consignatieweken per kalenderjaar, voor een niet-vrijwilliger, mag niet meer dan 6 bedragen.
2. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal de volgende percentages van het maandsalaris:
   - maandag t/m vrijdag 0,75%;
   - zaterdag en collectief vastgestelde adv-dagen 1,50%;
   - zondag 2,00%;
   - feestdagen 3,00%.
3. De werknemer die geconsigneerd is en wordt binnengeroepen ontvangt daarvoor tevens de 'call in' toeslag volgens art.16D.2.

Art.16D. Aanvullende regelingen

1. 'tijd voor tijd'

   Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan binnen twee maanden nadat de werknemer heeft overgewerkt vervangende vrije tijd worden gegeven. Indien de werknemer op zaterdag of zondag heeft overgewerkt, kan de vervangende vrije tijd ook op zaterdag of op zondag worden opgenomen. Opgenomen vervangende vrije tijd wordt als volgt op het maandsalaris in mindering gebracht:
   - 0,58% per uur voor opgenomen uren op maandag t/m vrijdag;
   - 0,87% per uur voor opgenomen uren op zaterdag;
   - 1,16% per uur voor opgenomen uren op zondag.
2. 'call in'

   Van 'call in' is sprake indien de werknemer onverwacht/ongepland extra binnenkomt, terwijl deze volgens het dienstrooster thuis is. Ongepland / onverwacht binnenkomen betekent dat de werknemer extra binnenkomt, zonder dat dit uiterlijk voor het einde van de laatste werktijd is aangekondigd.

De werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever van huis wordt geroepen, ontvangt daarvoor een vergoeding van het maandsalaris van:

- 1,16% op maandag t/m vrijdag;
- 1,74% op zaterdag en collectief vastgestelde adv-dagen;
- 2,32% op zon- en feestdagen.

3. Indien een werknemer in dagdienst buiten het dienstrooster wordt opgeroepen, zullen minstens 11 uren verstrijken tussen het verlaten van het bedrijf en het weer binnenkomen, ter verzekering van voldoende nachtrust. Indien de oproep plaatsvindt tussen 00.00 uur en 04.00 uur heeft betrokkene recht op 14 rusturen, gerekend vanaf het tijdstip van het verlaten van het bedrijf. Betrokkene kan geen recht op verzuimuren doen gelden wanneer de arbeid op of na 04.00 uur 's ochtends is aangevangen.

Art.17. Verschoven uren

17.1 Onder 'verschoven uren' wordt verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt buiten het voor de betreffende werknemer geldende dienstrooster, zonder dat het aantal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden.

Opmerking: Voor werknemers geplaatst in de dienstroosters gedefinieerd onder 7.2a. gelden, vanwege de glijdende werktijdregeling, de gewerkte uren voor 07.00 uur en na 18.00 uur.

17.2 Voor verschoven uren worden dezelfde toeslagen betaald als genoemd in art. 16A.5.

Art.18. Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van zijn recht om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden.

Art.19. Zorgverzekeringswet

De werkgever verstrekt de werknemer een vergoeding ten behoeve van de kosten van een aanvullende zorgverzekering ter grootte van € 100,00 bruto per maand.
Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer dan zal voormelde vergoeding naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur worden uitgekeerd.

HOOFDSTUK IV. AFWEZIGHEID

Art.20. Vakantieregeling

20.1 Algemeen

20.1.1 Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

20.1.2 Over de vakantie-uren zal aan de werknemer het normale maandinkomen worden betaald.

20.1.3 Het recht op wettelijke vakantie kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve bij beëindiging van de dienstbetrekking.

20.1.4 Teveel genoten vakantie of vakantietoeslag zal door de werkgever bij de laatste salarisafrekening worden vereffend, indien het dienstverband gedurende het vakantiejaar wordt verbroken.

20.1.5 De werknemer zal bij beëindiging van het dienstverband een verklaring ontvangen, waaruit blijkt de duur van de vakantie en het verlof zonder behoud van salaris dat de werknemer nog toekomt.

20.2 Vakantierechten

20.2.1 De werknemer (met uitzondering van deze in 3x10 dagdienstrooster), die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar aanspraak op de navolgende vakantie:

Dienstjaren	T/m 39 jaar	40 jaar en ouder
0 t/m 4	200 uur	208 uur
5 t/m 9	208 uur	216 uur
10 t/m 14	216 uur	224 uur
15 t/m 19	224 uur	232 uur
20 t/m 24	224 uur	232 uur
25 of meer	-	240 uur

De werknemer in een 3x10 dagdienstrooster, die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar aanspraak op de navolgende vakantie:

Dienstjaren	T/m 39 jaar	40 jaar en ouder
0 t/m 4	200 uur	210 uur
5 t/m 9	210 uur	220 uur
10 t/m 14	220uur	230 uur
15 t/m 19	230 uur	240 uur
20 t/m 24	230 uur	240 uur
25 of meer	-	250 uur

20.2.2 Vakantierechten, voor zover afhankelijk van leeftijd of dienstjaren, worden bepaald door de toestand zoals die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.

20.2.3 De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft aanspraak op verlof zonder behoud van salaris, gedurende de tijd waarover deze bij de vorige werkgever uitkering of schadeloosstelling heeft ontvangen en welke was gebaseerd op niet opgenomen, doch toekomende vakantie-uren.

20.2.4 De werknemer, die gedurende een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar recht op 1/12 gedeelte van de vakantierechten over een vol kalenderjaar voor iedere volle kalendermaand, gedurende welke deze werkzaam is bij de werkgever.

20.2.5 Bij de berekening van de vakantierechten wordt naar boven afgerond op hele uren.

20.2.6 De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke deze wegens niet verrichten van werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

20.2.7 In afwijking van het onder het vorig lid bepaalde, verwerft de werknemer in de hierna te noemen gevallen wel vakantierechten over de periode waarin geen werkzaamheden zijn verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken wordt samengesteld.

a) Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

b) Het naleven van een wettelijke verplichting;

c) Het genieten van verlof gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof;

d) Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

e) Onvrijwillige werkeloosheid bij handhaving van het dienstverband;

f) Het zwangerschapsverlof bedraagt 8 weken voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling. Naar keuze kan men het zwangerschapsverlof later in laten gaan, doch met een minimumgrens van 4 weken voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling. De resterende weken kunnen aan het bevallingsverlof worden toegevoegd. Het bevallingsverlof bedraagt eveneens 8 weken. In geval de bevalling eerder of later plaatsvindt dan verwacht, geldt het volgende: als het kind te vroeg wordt geboren, wordt het deel van het zwangerschapsverlof dat voor de bevalling niet is genomen doorgeschoven tot na de bevalling; indien de bevalling later plaatsvindt dan blijkens de verklaring van de geneeskundige of verloskundige was verwacht, bedraagt de totale periode meer dan 16 weken;

g) Het genieten van verlof opgebouwd onder tijdsparen.

20.2.8 Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt, zodat van de vakantie verder geen recreatief gebruik gemaakt kan worden en de voor ziekte of ongeval geldende voorschriften van het bedrijf stipt heeft opgevolgd, behoudt deze het recht op de resterende vakantie.

20.3 Vaststellen van de vakantieperiode

20.3.1 De werkgever stelt de tijdstippen van de vakantie vast, na overleg met de werknemer. Indien de werknemer geen voorkeur aangeeft, kan de werkgever een periode aanwijzen.

20.4 Arbeidsduurverkorting dagen (Adv-dagen)

20.4.1 Voor werknemers die in dagdienst, 3-ploegendienst of 2-ploegendienst werken, geldt een structurele arbeidsduurverkorting (adv) van totaal 64 adv-uren die de werknemer naar eigen inzicht kan opnemen: of als bruto waarde laten uitbetalen.

20.4.2 Werknemers die in de 5-ploegendienst werkzaam zijn, hebben recht op 8 adv-uren. Deze adv-uren kan de werknemer opnemen of als bruto waarde laten uitbetalen.

20.4.3 Werknemers in 3x10 dagdienstrooster hebben geen recht op adv-dagen.

20.4.4 Indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de collectief vastgestelde uren op te nemen, dan vervalt het recht hierop.

20.4.5 Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever toch arbeid moet verrichten, worden vervangende vrije uren vastgesteld.

Art.21. Kort verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in het derde en vierde lid van het Burgerlijk Wetboek 7:629, wordt bij kort verzuim als volgt gehandeld: voor zover zodanig verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen, wordt het maandinkomen doorbetaald tot de bij elke gebeurtenis vermelde duur. Aanspraken jegens derden wegens salarisderving zullen worden afgetrokken. Waar in dit artikel gesproken wordt van echtgeno(o)t(e), wordt ook bedoeld de partner waarmee men een 'duurzaam huishouden' voert, mits dit met een door de werknemer ondertekende verklaring wordt aangetoond.

21.1 Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), of van een tot het gezinsverband behorend (pleeg)kind van de werknemer, met een maximum van 5 dagen.

21.2 Twee dagen of ploegendiensten: Bij huwelijk van de werknemer. Bij het overlijden van een der ouders van de werknemer. Bij overlijden van een niet onder 21.1 genoemd kind van de werknemer.

21.3 Een dag of ploegendienst: Bij overlijden of bijwonen van de begrafenis van:

- één der grootouders,
- een zuster,
- een broer,
- één der schoonouders,
- een zwager.
- een schoonzuster;
- een schoondochter;
- een schoonzoon;
- een kleinkind van de werknemer.

In geval van verhuizing van de werknemer op verzoek van werkgever;
bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van of de werknemer of diens ouders of schoonouders of diens grootouders;
bij huwelijk van een der ouders, een der schoonouders, een broer, een zuster, een zwager, een schoonzuster, een kind of pleegkind, een kleinkind van de werknemer.

21.4 Een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.

21.5 Een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag: bij vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting buiten schuld van de werknemer, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.

21. 6 De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) kennen de werknemer rechten toe met betrekking tot vormen van zorgverlof. Het betreft dan onder meer calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, (aanvullend) geboorteverlof, zwangerschaps-en bevallingsverlof, adoptie en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet betaald verzuim.
Conform de Wet WIEG geldt dat de partner tot 5 weken aanvullend geboorteverlof kan opnemen. Hij krijgt dan een uitkering ter hoogte van 70% van zijn dagloon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon. UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Indien wordt voldaan aan de voorwaarden en UWV overgaat tot het verstrekken van een uitkering, dan geldt dat Chemours deze UWV-uitkering tot maximaal 5 weken aanvult tot het voor de werknemer geldend inkomen.

21.7 Een naar redelijkheid te bepalen tijd en voor zover het bedrijfsbelang het toelaat: voor het op schriftelijk verzoek van de vakvereniging deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde bijwonen van de in de statuten van de vakvereniging voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.

21. 8 Een periode van maximaal twee uren in geval van noodzakelijk dokters- of tandartsbezoek van de werknemer, voor zover dit redelijkerwijs niet buiten de werktijden kan plaatsvinden, alsmede de noodzakelijke tijd in geval specialistisch onderzoek in het ziekenhuis voor zover dit redelijkerwijs niet buiten de werktijden kan plaatsvinden.

21. 9 In geval van zeer bijzondere omstandigheden, niet hierboven genoemd, kan vrijaf met behoud van salaris worden gegeven.

21.10 Mantelzorg en Rouwverwerking:

a. Mantelzorg

Indien op de werknemer een beroep wordt gedaan als (onbetaalde) mantelzorger waarbij zijn work/life balans ingrijpend wijzigt, dan kan hij daarover contact opnemen met HR. Chemours kan vervolgens ten gunste van deze werknemer een tijdelijke regeling vaststellen waarbij de combinatie mantelzorg en werk minder belastend wordt.

b. Begeleiding bij life events (bijvoorbeeld in periode van rouw)

Indien een werknemer in zijn/haar (privé) situatie te maken krijgt met een ingrijpend life event en daardoor niet voldoende in staat is om zijn of haar functie uit te voeren dan kan in overleg met de werkgever en/of de bedrijfsarts (of eventueel bedrijfsmaatschappelijk werk) tijdelijk individuele afspraken worden gemaakt zodat de medewerker wordt ondersteund in de tijd van herstel.

Art.22. Algemeen erkende feestdagen

22.1 Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan:

- Nieuwjaarsdag;
- Eerste en Tweede Paasdag;
- Koningsdag;
- Hemelvaartsdag;
- Eerste en Tweede Pinksterdag;
- Eerste en Tweede Kerstdag;
- en voorts de Bevrijdingsdag éénmaal in de vijf jaar (2025, 2030, etc.).

22.2 Op Zon- en Feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu 5-ploegendienst en Fire Captains betreft. In 5-ploegendienst wordt de bezetting boven de minimale bezetting dus ook op feestdagen door de shift bepaald.

22.3 Voor de werknemer in 5 ploegendienst en Fire Captains geldt, dat indien hij volgens zijn dienstrooster feitelijk op een Feestdag werkt ontvangt hij naast de normale loonbetaling per gewerkt uur een toeslag ter grootte van 1,16% van zijn maandsalaris van de betreffende maand.

De werknemer kan ervoor kiezen om deze toeslag van 1,16% te splitsen in tijdcompensatie en geld, waarbij geldt dat per uur opgenomen compensatietijd de vergoeding van 1,16% wordt verminderd met 0,58%. Er kunnen nooit meer uren worden gecompenseerd dan feitelijk op de betreffende Feestdag zijn gewerkt. Het tijdstip van het opnemen van de tijdcompensatie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzetten.

22.4 Niet christelijke feestdagen
De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een verlofaanvraag indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor verlof op te nemen.

Art.23. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

23.1 Met uitsluiting van het bepaalde in het 3e lid van art. a.b.c van het Burgerlijk Wetboek 7:629, worden in geval van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid met eventueel volgende invaliditeit, de wettelijke uitkeringen (waaronder mede te verstaan een uitkering krachtens de WW) gedurende 24 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid tot 100% van het normale netto maandinkomen aangevuld.

23.2 De werkgever behoudt zich het recht voor, bij gebleken niet-naleving van bestaande voorschriften, daaronder begrepen schriftelijk gegeven individuele aanwijzingen en bij misbruik van geestverruimende en/of verdovende middelen of andere eigen schuld, deze bovenwettelijke uitkeringen voor individuele gevallen niet toe te kennen. Wanneer arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een niet nakomen van veiligheidsvoorschriften of aan dronkenschap of grove nalatigheid of werken bij derden, of bij het niet naleven van schriftelijke individuele aanwijzingen, vindt het bovengenoemde overeenkomstig toepassing.

23.3 In aanvulling op het gestelde in art. 23.1 zullen geen wachtdagen gelden en zullen de uitkeringen krachtens het BW en krachtens de ZW worden aangevuld tot het netto maandinkomen.

Art.24. Aanspraak op derden

24.1 Het bepaalde in art. 23.1 is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer terzake van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.

24.2 Indien en voor zover de werknemer het recht op schadevergoeding als in art. 24.1 bedoeld ten belope van het bedrag der in art. 23.1 geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek van hem zou hebben moeten ontvangen, als deze geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

24.3 De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werknemer van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

HOOFDSTUK V. ALGEMENE BEPALINGEN

Art.25. Pensioenen

25.1 Deelname in de bestaande pensioenvoorzieningen van het bedrijf is verplicht, naar de daarvoor gestelde regels en voorwaarden.

25.2 De kosten dezer voorzieningen zullen door de werkgever en de werknemer gezamenlijk worden gedragen.

25.3 De werkgever zal geen wijziging in de pensioenreglementen aanbrengen betreffende de hoogte der premies of uitkeringen, dan in overleg met en in overeenstemming met de vakverenigingen.

Art.26. Werken bij derden

26.1 De werknemer zal in geen geval verplicht zijn werk te verrichten voor andere werkgevers dan de werkgever zelf.

26.2 Anderzijds heeft de werkgever het recht om aan de werknemer te verbieden loon- of daarmee gelijk te stellen arbeid te verrichten voor derden, indien daardoor de prestatie in het eigen bedrijf ongunstig zou (kunnen) worden beïnvloed.

Art.27. Aanvullende regelingen

27.1 De werkgever is bevoegd nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren. Deze voorschriften mogen geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met de bepalingen der wet en deze overeenkomst.

27.2 Tijdelijke RVU regelingen:

A. De Cao-werknemers die werkzaam zijn in een functie, die op basis van de sectordefinitie aangemerkt is als zwaar beroep en die geboren is tussen 1 september 1954 en eind september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage 13A cao opgenomen Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk.

B. De Cao-werknemer anders dan bedoeld onder lid 1 en die geboren is tussen 1 september 1954 en eind september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage 13B cao opgenomen Tijdelijke RVU regeling.

Art.28. Duur en uitvoering van de overeenkomst

28.1 Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is voor het eerst in werking getreden op 1 juni 2025. Zij zal van rechtswege eindigen op 31 december 2026.

28.2 Partijen zullen zich uiterlijk in november 2026 met elkaar verstaan omtrent het verlengen van deze overeenkomst, dan wel het afsluiten van een nieuwe overeenkomst.

Art.29. Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao 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.

Aldus overeengekomen en getekend:

Chemours Netherlands B.V,

te Dordrecht

Federatie Nederlandse vakbeweging

te Utrecht

CNV
te Utrecht

HOOFDSTUK VI. BIJLAGEN

BIJLAGE 1 Regeling partieel leerplichtigen

A. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop deze aan de verplichtingen van leerplicht voldoet en deze verplichtingen niet in verband staan met een eventueel overeengekomen beroepsopleiding.

B. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van de wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, welke buiten het kader ligt van een met deze overeengekomen beroepsopleiding, is geen inkomen verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde inkomen naar evenredigheid wordt verminderd.

C. Het aantal in de cao bepaalde vakantiedagen zal, met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid worden verminderd. Tot de normale werktijd wordt ook gerekend de tijd, dat een partieel leerplichtige buiten het bedrijf een overeengekomen bedrijfsopleiding volgt.

D. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt, welke niet in verband staat met een eventueel overeengekomen beroepsopleiding, of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan deze niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

E. Ingeval een werknemer toch op een van de in D. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal deze daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een z.g. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijzigingen in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in C.

BIJLAGE 2 Beroepsmogelijkheden referentiefuncties

Mocht zich een verschil van inzicht voordoen over de feitelijke invulling van de functie, dan geldt de standaard bezwaar- en beroepsprocedure van Korn Ferry Hay. Alle documenten van het referentie-functies systeem, inclusief de standaard bezwaar- en beroepsprocedure, zijn gepubliceerd op het documentmanagementsysteem van Chemours. Leidinggevenden en HR kunnen helpen bij vragen.

BIJLAGE 3 Cao-functiebenamingen

Als gedurende de looptijd van de cao op basis van de Functiewaarderingssystematiek functies herschreven worden en op grond van de waardering anders worden ingedeeld, treedt de nieuwe indeling in de plaats van onderstaande functie-indeling.

Schaal	Job Profile
S	Production Worker
A	Administration Assistant E&I Technician IT Technician Laboratory Technician Logistics Coordinator Mechanical Technician Production Technician Service Technician
A1	Administration Assistant I E&I Technician I IT Technician I Laboratory Technician I Logistics Coordinator I Mechanical Technician I Process Technician I Production Technician I Service Technician I
A2	Administration Assistant II E&I Technician II IT Technician II Laboratory Technician II Logistics Coordinator II Mechanical Technician II Process Technician II Production Technician II Service Technician II
B1	Senior Administration Assistant I Senior E&I Technician I Senior IT Technician I Senior Laboratory Technician I Senior Logistics Coordinator I Senior Mechanical Technician I Senior Process Technician I

	Senior Production Technician I
B2	Senior Administration Assistant II Senior E&I Technician II Senior IT Technician II Senior Laboratory Technician II Senior Logistics Coordinator II Senior Mechanical Technician II Senior Process Technician II Senior Production Technician II
C1	Expert Administration Assistant I Expert E&I Technician I Expert IT Technician I Expert Laboratory Technician I Expert Logistics Coordinator I Expert Mechanical Technician I Expert Process Technician I Expert Production Technician I Fire Captain Quality Coordinator
C2	Expert Administrative Assistant II Expert E&I Technician II Expert IT Technician II Expert Laboratory Technician II Expert Mechanical Technician II Expert Process Technician II Expert Production Technician II

BIJLAGE 4 Cao-salarisguide

Schaalsalarissen, conform artikel 9.4.

A. Salarisschalen *(inclusief onverschuldigde betaling als bedoeld in artikel 9.4.3)*

	LEVEL	GUIDE RATE
cao schalen	CAO-S	€ 2.985,63
	CAO-A	€ 3.773,10
	CAO-A1	€ 4.032,01
	CAO-A2	€ 4.294,93
	CAO-B1	€ 4.747,43
	CAO-B2	€ 5.173,34
	CAO-C1	€ 5.632,24
	CAO-C2	€ 6.087,93

B. Personen als bedoeld in de Participatiewet:

Voor personen als bedoeld in de Participatiewet, zie artikel 9.5.

BIJLAGE 5 Werkgelegenheidsbeleid

1. Chemours richt zich in haar beleidsvormen op de levensvatbaarheid en continuïteit van de onderneming op lange termijn. In dit kader stelt zij zich mede ten doel de kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven en zo mogelijk uit te breiden. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van Chemours erop gericht de werknemer, zoveel als redelijkerwijs in haar vermogen ligt, op langere termijn in de onderneming werkgelegenheid te bieden.

   Hierbij dient te worden vastgesteld dat, om het bovenstaande te kunnen bewerkstelligen, de rentabiliteit van de onderneming op een acceptabel niveau behoort te worden gebracht, c.q. gehandhaafd te blijven. Dit vereist een sterke concurrentiepositie van de producten, waarbij ook verbetering van de arbeidsproductiviteit van essentieel belang is. Maatregelen daartoe kunnen o.a. zijn: investering ter besparing op arbeidskosten, verbetering in werkwijze, organisatieaanpassingen, etc.

   De mate van succes bij de uitvoering van deze maatregelen zal bijdragen om een gunstig klimaat te scheppen bij de overwegingen om de vestiging Dordrecht in aanmerking te doen komen voor uitbreiding van zowel bestaande producten als eventuele nieuwe producten. Dit laatste wordt beschouwd als de te prefereren manier om nieuwe arbeidsplaatsen te bewerkstelligen. Daarnaast wordt onderkend dat meer arbeidsplaatsen kunnen worden verkregen door herverdeling van de beschikbare hoeveelheid arbeid, bijvoorbeeld door middel van arbeidstijdverkorting. Chemours is bereid dit laatste te beschouwen, mits dit niet leidt tot verhoging van de totale arbeidskosten. Tevens dienen daarbij de individuele omstandigheden van de werknemers in de overwegingen te worden betrokken.

   De in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de Vrijwillige Arbeidsduur Verkortingsregelingen zullen een positief effect hebben op de totale werkgelegenheid. In hoeverre dit aspect naast andere factoren zoals automatisering, reorganisaties, andere werkmethoden en investeringen in bestaande en eventuele nieuwe producten een invloed heeft op het aantal arbeidsplaatsen, zal tenminste eenmaal per jaar, buiten de cao-onderhandelingen en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, met de vakverenigingen worden besproken.

   Tijdens deze bijeenkomsten zullen de vakverenigingen over de volgende punten worden geïnformeerd:

   – overzicht van het personeelsbestand per bedrijfseenheid;
   – voorziene ontwikkeling in takenpakket en het personeelsbestand;
   – effecten op bezetting van arbeidsplaatsen ten gevolge van de toegepaste arbeidsduurverkorting;
   – belangrijke wijzigingen van ingeleend personeel;
   – overwerk.

2. Indien zich niet voorziene omstandigheden voordoen, waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, dan zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan die omstandigheden en aan de regeling van de sociale gevolgen, die daaruit voortvloeien voor de betrokken werknemers.

   Indien de werkgever besluit, na dit overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, dat vermindering van het aantal werknemers noodzakelijk is, dan zal hij trachten dit zoveel

mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.

3. Indien de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken. De werkgever zal de S.E.R.-regels van de meest recente datum in acht nemen.

4. De werkgever zal voor die investeringen, waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, mededeling doen aan de vakverenigingen, met name ten aanzien van het personeelsbestand.

5. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken werknemers mogelijke sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. In zich voordoende gevallen, ter beoordeling van de werkgever, kan een geheimhoudingsplicht bedongen worden.

6. Algemene scheiding in uitbesteed werk tussen:

   a) uitbesteding van diensten;

   b) uitbesteding van werk in de kernprocessen.

   Ingeleende arbeidskrachten. De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd. Met in achtname van de wettelijke bepalingen zal de werkgever slechts dan werkzaamheden laten uitvoeren door ingeleende arbeidskrachten, indien de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsomstandigheden dit vanuit een effectieve bedrijfsvoering rechtvaardigen. De uitvoering van het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik van ingeleende arbeidskrachten zal ieder kwartaal in de ondernemingsraad worden besproken. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad in kennis stellen van het aantal arbeidskrachten, dat in het voorafgaande kwartaal op het bedrijf werkzaam was. Tevens zal een raming worden gegeven van het aantal arbeidskrachten, dat het bedrijf denkt nodig te hebben in het volgende kwartaal.

   Verdere inlichtingen hebben betrekking op:

   – naam en adres van de uitlener(s);
   – aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   – arbeidsvoorwaarden van ingeleende arbeidskrachten;
   – het aantal ingeleende arbeidskrachten, zoals bedoeld onder b;
   – Perspectief op een blijvende inzetbaarheid binnen de onderneming voor ingeleende krachten zoals bedoeld onder b, die minimaal negen maanden binnen de onderneming werkzaam zijn geweest.

   Indien tussen ondernemingsraad en werkgever vastgesteld wordt dat er sprake is van structureel uitbesteed werk (zoals bedoeld onder b) met een permanent karakter in de toekomstige tijd, dan kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad besluiten dit werk om te zetten in een extra formatie plaats, welke opengesteld wordt als vacature.

   Onder een ingeleende arbeidskracht wordt verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie deze geen dienstverband heeft. De beloning voor de arbeid die door ingeleende arbeidskrachten wordt uitgevoerd, zal na zes

maanden qua maandsalaris gelijk zijn aan de beloning die betaald wordt aan arbeidskrachten, waarmee een dienstverband is afgesloten.

7. Bij het ontstaan van vacatures in de cao-categorie worden eerst de werknemers, die reeds in dienst zijn van de onderneming, in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren De mogelijkheid van her-/om-/bijscholing zal daarbij worden overwogen. Ingeleende krachten als bedoeld onder b, die minimaal een jaar binnen de onderneming werkzaam zijn geweest worden eveneens in de gelegenheid gesteld op deze vacatures te reageren en zullen daarbij een gelijkwaardige voorrang genieten als eigen werknemers.

   De werkgever zal de vacatures, waarvoor externe werving moet plaatsvinden, melden bij het UWV met omschrijving van de rol en de eisen waaraan voldaan moet worden. Indien vacatures niet langer bestaan, zal dat aan het UWV worden kenbaar gemaakt. De werkgever streeft ernaar, met inachtneming van objectieve rol-eisen, dat etnische minderheden een reële sollicitatiekans krijgen.

8. Voor deeltijdarbeid blijft de cao van toepassing, met dien verstande dat het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur worden aangepast.

9. De werkgever zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en de mogelijkheid van maatregelen, die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats. De werkgever zal ernaar streven, dat de werknemersmogelijkheden die worden geboden, zich in of door hun arbeid te ontwikkelen. Voorts zal de werkgever zorgdragen voor de her- of bijscholing van de werknemers, indien naar beider mening noodzakelijk.

10. Mindervalide werknemers. Bij het plaatsingsbeleid zal speciale aandacht worden besteed aan kwetsbare groepen, met name de gehandicapten. In zoverre er praktische mogelijkheden zijn om, naast de werknemers die gehandicapt geraakt zijn gedurende het dienstverband, ook andere gehandicapten te plaatsen, zullen de laatste eveneens in aanmerking komen voor een hen passende rol. Het Medisch Sociaal Team zal bijzondere aandacht besteden aan oudere werknemers, bij wie zich aspecten van arbeidsongeschiktheid voordoen. Het uitgangspunt hierbij is herplaatsing binnen het bedrijf, waarbij de financiële consequenties zoveel mogelijk opgevangen zullen worden.

11. De werkgever zal jaarlijks een verslag betreffende het gevoerde sociale beleid opstellen. Dit verslag zal tenminste één maand voor de bespreking in de ondernemingsraad aan de leden van de ondernemingsraad worden toegezonden. Teneinde hen te informeren over het gevoerde sociale beleid zal dit verslag beschikbaar worden gesteld aan de personeelsleden en de vakverenigingen. Dit verslag zal naast feitelijke gegevens de uitgangspunten m.b.t. het sociale beleid bevatten.

12. Werkgroep in besteden van functies:

    Er is een werkgroep “inbesteden van werk” welke gevormd wordt door enerzijds kaderleden aangesloten bij vakbonden partij bij de cao als vertegenwoordigers van de werknemers, en anderzijds vertegenwoordigers van Chemours als vertegenwoordigers van werkgever.

    De taak van de werkgroep is om op grond van bijlage 5 en met behulp van het SPP te bepalen welke functies die thans flexibel worden ingevuld, omgezet kunnen worden in een vast dienstverband met Chemours.

    Het geldende SPP zal aan alle leden van de werkgroep beschikbaar worden gesteld.

Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de flowkaart om te bepalen of de betreffende de functies qua inhoud en bestendigheid in aanmerking komen voor openstelling om een persoon (m/v) daarop in vaste dienst te nemen.

Indien en voor zover binnen de werkgroep verschil van inzicht bestaat over het wel of niet openstellen van functies voor een vast dienstverband, dan zal dit met cao-partijen worden besproken.

Deze werkgroep zet de bevoegdheden van de ondernemingsraad, zoals bepaald in de wet op de ondernemingsraden niet buiten werking. Eveneens wordt het afdelingsoverleg dat plaatsvindt tussen OR-leden en afdelingshoofd nog steeds gecontinueerd.

BIJLAGE 6 Regeling vrijwillige arbeidsduur verkorting (v.a.v.) - koopdagen

1. **Doel**

Deze regeling biedt de werknemer de mogelijkheid om op vrijwillige basis en onder de daarvoor gestelde voorwaarden naar individuele keuze tot een verkorting van de jaarlijkse arbeidsduur te komen.

2. **Deelnemers**

De regeling geldt voor alle werknemers in dagdienst en volcontinudienst.

Algemene richtlijnen

- Koopdagen kunnen enkel opgenomen worden als alle andere vakantiebronnen uitgeput zijn.
- Maximaal 24 koopuren kunnen worden opgenomen in porties van halve dagen. Alle overige koopuren kunnen opgenomen worden in porties van hele dagen.
- Niet op scholingsdagen.

3. **Financiering**

Financiering via 13e maand.

Met uitzondering van de werknemers in 3x10 dagdienstrooster bedragen de kosten per dag 5% van de 13de maanduitkering. Men kan dus maximaal 20 dagen kopen.

Voor werknemers in het 3x10 dagdienstrooster bedragen de kosten per dag 6,25% van de 13de maanduitkering. Zij kunnen dus maximaal 16 dagen kopen.

Voor deeltijd werknemers wordt deze regel pro rata toegepast.

Opmerking:

- Met deze wijze van financiering zal geen nadelige invloed op de pensioengrondslag plaatsvinden.
- Ten aanzien van de V.A.V.-regeling spreekt de directie de intentie uit dat deelname aan deze regeling niet mag leiden tot een onaanvaardbare verhoging van de werkdruk. De directie zal bevorderen dat in gevallen waar een dergelijke situatie toch dreigt te ontstaan, dit tijdig en open in bespreking wordt gebracht.

BIJLAGE 7 Afwijkende arbeidsvoorwaarden fire captains

Inleiding

De introductie van een 24-uurs aanwezigheidsdienstrooster heeft voor de Fire Captains (FC) afwijkende arbeidsvoorwaarden tot gevolg. De Collectieve arbeidsovereenkomst van Chemours Nederland is in beginsel van kracht voor de Fire Captains, echter met uitzondering van de onderstaande arbeidsvoorwaarden, die in de plaats treden van de algemene bepalingen in de cao. Als een omstandigheid niet is opgenomen in dit document is het bepaalde in de cao van toepassing.

1. Dienstrooster, arbeidsduur en arbeidstijd en contracttijd

1.1. 24-uur aanwezigheidsdienst

Een 24-uurs aanwezigheidsdienst is een aangesloten periode waarin de werknemer, zo nodig na het verrichten van bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om, tijdens een calamiteit, zo spoedig mogelijk bedongen arbeid te verrichten.

1.2. Arbeidstijd

Alle tijd in een aanwezigheidsdienst telt als arbeidstijd. De maximale arbeidstijd per aanwezigheidsdienst bedraagt 24 uur.

1.3. Andere diensten

Naast de 24-uurs aanwezigheidsdiensten bevat het rooster ook reguliere diensten. Deze diensten bevatten maximaal 9 uur arbeidstijd en worden altijd onderbroken door minimaal één pauze waarbinnen de werknemer geen enkele verplichting heeft tot bedongen arbeid.

1.4. Arbeidstijd en contracttijd

Een 24-uurs aanwezigheidsdienst is onderverdeeld in productieve uren en wacht- en slaapuren. De productieve uren tellen voor 100% en de wacht- en slaapuren worden gewogen op 60% contracttijd. Dat betekent dat een 24-uurs aanwezigheidsdienst bestaat uit 18 contracturen. Zie onderstaand:

Activiteiten	Van	Tot	Weging	Contracturen
Productie	07:30	11:30	100%	4,0 uur
Pauze	11:30	12:30	60%	0,6 uur
Productie	12:30	17:30	100%	5,0 uur
Wacht en slaap	17:30	07:00	60%	8,4 uur
			Totaal	18 uur

1.5. Contracttijd

Op basis van zeven 24-uurs aanwezigheidsdiensten met een contracttijd van 18 uur per dienst en tien dagdiensten met een contracttijd van 9 uur per dienst is de gemiddelde contracttijd 36 uur per week.

1.6. Arbeidstijd

Op basis van zeven 24-uurs aanwezigheidsdiensten met een arbeidstijd van 24 uur per dienst en tien dagdiensten met een arbeidstijd van 9 uur per dienst is de arbeidstijd 43 uur per week in elke periode van 26 aaneengesloten weken. Daarmee blijft de gemiddelde arbeidstijd onder de 48 uur per week.

1.7. Pauze tijdens de dagdienst

Gedurende de dagdienst van 9 uur heeft de werknemer recht op een pauze van 30 minuten. Deze pauze is onbetaald.

2. Verlof, ziekteverzuim, adv-dagen en Inhaaldagen

2.1. Vervanging bij aanwezigheidsdienst

Dit staat beschreven in het reglement "Vervanging bij aanwezigheidsdienst" (DDT.4020.15.160.PR), dat voor Fire Captains het document "Vervanging in volcontinudienst -relief-" in DIMS (DDT.4020.15.140.PR) vervangt.

2.2. adv-dagen

De werknemer heeft recht op 64 adv-uren.

2.3. Inhaaluren

De werknemer heeft geen inhaaluren.

3. Inconveniententoeslag

Voor de geregelde arbeid in een 24-uurs aanwezigheidsrooster wordt een all-in toeslag betaald van 27% over het maandsalaris. Voor de definitie van het maandsalaris, zie cao-artikel 1 lid 1.4.

4. Calamiteitentoeslag

4.1. Calamiteit

Onder een calamiteit wordt verstaan de uren die de werknemer tijdens een 24-uurs aanwezigheidsdienst gedurende wacht- en/of slaapuren wordt opgeroepen om zo spoedig mogelijk bedongen arbeid te verrichten. In overleg met de Fire Captains heeft de werkgever afspraken gemaakt ten aanzien van de oproepbaarheid van de Fire Captains buiten de dagdiensturen. Zie hiervoor het DIMS-document "oproepbaarheid FC buiten dagdienst uren" (DDT.4020.15.170.SP).

4.2. Toeslagpercentage

Elk uur dat de werknemer tijdens een calamiteit heeft gewerkt wordt niet additioneel vergoed. Deze toeslag maakt deel uit van de all-in inconveniententoeslag die de werknemer ontvangt.

5. Verschoven uren

Standaard heeft de werknemer geen recht op verschoven uren toeslag. Deze toeslag maakt deel uit van de all-in inconveniententoeslag die de werknemer ontvangt. Indien de werkgever verzoekt om diensten op korte termijn, i.e. binnen 4 weken, te verschuiven ten behoeve van trainingen, workshops en overleggen heeft de werknemer wel recht op verschoven uren toeslag.

6. Maaltijden

Tijdens het verrichten van een 24-uurs aanwezigheidsdienst worden twee maaltijden door de werkgever vergoed conform de regeling in het personeelshandboek (DIMS DDT.4020.20.225-PR).

7. Faciliteiten

Alle benodigde faciliteiten waaronder een slaap- en wasgelegenheid inclusief het benodigde linnengoed en het wassen er van - worden door de werkgever kosteloos verstrekt.

BIJLAGE 8 Opname regeling tijdsparen

Opname van de uren in goed overleg waarbij het bedrijfsbelang niet geschaad mag worden. Besteding van de uren (anders dan bij calamiteiten en vervroegde pensionering) dient 6 maanden van tevoren worden aangevraagd.

Behoud arbeidsvoorwaarden tijdens verlof Tijdspaaruren.

- Tijdens het opnemen van gespaarde uren blijven de arbeidsvoorwaarden van kracht alsof de werknemer actief in dienst is.
- Chemours zal zo goed mogelijk gebruik maken van de Wet op de Loopbaanonderbreking

De maximum aaneengesloten periode waarbinnen de gespaarde uren kunnen worden opgenomen is gesteld op 3 maanden. Niet opgenomen gespaarde uren blijven beschikbaar voor een latere spaaropname.

BIJLAGE 9 Prepensioen- en levensloopregelingen

Voor werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950, of die op of na 1 januari 2006 in dienst treden, is de opbouw in de prepensioenregeling met ingang van 1 januari 2006 beëindigd.

De premievrije aanspraken die op 31 december 2005 in de regeling zijn opgebouwd worden met ingang van 1 juni 2018 jaarlijks aangepast conform 100% van de consumenten prijsindex ("CPI") alle huishoudens oktober/oktober.

Voor alle werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 en die voor 1 januari 2008 in dienst waren, geldt een werkgeversbijdrage (voor levensloopsparen) van 4% van het bruto basisjaarsalaris vermeerderd met het shift jaarsalaris.

Voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst van Chemours waren en die tussen 1950 en 1980 geboren zijn, geldt een aanvulling (op de hiervoor genoemde levensloopbijdrage) van 4%. De aanvullende (levensloop)bijdrage geldt op basis van de volgende staffel:

Geboortejaar	Aanvullende werkgeversbijdrage
1980 tot en met 1976	0,4%;
1975 tot en met 1971	1,4%;
1970 tot en met 1966	2,4%;
1965 tot en met 1964	3,3%;
1963 tot en met 1956	4,7%;
1955 tot en met 1950	5,3%.

Voor alle werknemers die na 31 december 2007 in dienst treden geldt een werkgeversbijdrage (voor levensloopsparen) van 2,4% van het bruto basisjaarsalaris vermeerderd met het shift jaarsalaris.

Voor alle afspraken geldt het voorbehoud, dat er geen strijdigheid mag bestaan met fiscale en andere wettelijke regels. Mocht een dergelijke strijdigheid zich voordoen, dan treden partijen in overleg om de strijdigheid op te heffen, waarbij de alternatieven zoveel mogelijk in de geest van de gemaakte afspraken worden gekozen met als randvoorwaarde kostenneutraliteit.

BIJLAGE 10 Vakbondscontributie

Chemours zal ervoor zorgdragen dat de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke manier gefaciliteerd wordt.

BIJLAGE 11 Wet Gelijke Behandeling en Leeftijd

Partijen zullen, vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid zorgen dat de cao niet strijdig is met het doel en de strekking van de Wet Gelijke Behandeling Leeftijd, indien en voor zover er sprake is van tegenstrijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende cao-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen.

BIJLAGE 12 Protocolafspraken, bijgevoegd aan deze cao.

1. **Periodiek overleg:**
   Partijen hebben over en weer bevestigd dat periodiek vakbondsoverleg gedurende de looptijd van de cao belangrijk is. De werkgever zal de vakbonden, op diens verzoek doch minimaal tweemaal per kalenderjaar (voorjaar en najaar) voor overleg uitnodigen. Gedurende dit overleg zal werkgever de vakbonden informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en het sociaal beleid met onder meer aandacht voor de werkgelegenheid (uitkomst overleg met de ondernemingsraad inzake strekking bijlage 5), deeltijdarbeid, werkplekken voor personen als bedoeld in participatiewet (zoals onder meer Wajong jongeren), ziekteverzuim en re-integratiebeleid, opleidings- en ontwikkelingsbeleid en voortgang werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en andere onderwerpen die partijen op agenda kunnen zetten.

2. **Participatiewet**
   Chemours heeft de ambitie om aan personen als bedoeld in de participatiewet een werk(ervarings)plaats aan te bieden op site of via een contractfirma. Dit kan op diverse manieren worden gerealiseerd. (Beloning is geregeld in artikel 9.5)

3. **Tijdsparen.**
   Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een verkenning doen naar draagvlak en opties voor (fiscaal) tijdsparen.

4. **Leesbaarheid cao-tekst.**
   Omdat de cao-tekst qua stijl verouderd en moeilijk leesbaar is en daardoor onnodige onduidelijk heden ontstaan, is afgesproken om de cao-tekst te herschrijven. De vakbonden zullen volledig bij dit project worden betrokken. Daarom dat partijen gedurende de looptijd van cao nadere werkafspraken zullen maken. Vooruitlopend op deze afspraken gelden de volgende uitgangspunten:
   a. de inhoudelijke strekking van de cao-bepalingen zullen niet wijzigen;
   b. doel is een duidelijke cao-tekst, die makkelijk leesbaar is en waar bepalingen voor een ieder makkelijk en in samenhang toegankelijk wordt;
   c. tussen vakbond en Chemours wordt vastgesteld welke bepalingen achterhaald zijn en daarom gewijzigd moeten worden of vervangen kunnen worden door bepalingen die aansluiten bij hedendaagse interne en externe omstandigheden;
   d. De huidige cao blijft bestaan totdat een nieuwe cao-tekst tussen Chemours, FNV en CNV is vastgesteld.

5. Regeling vervroegd uittreden (2026)
   De huidige "Tijdelijke RVU regelingen", zoals beschreven in bijlage 13 a en b van de cao Chemours, eindigen op 31 december 2025. Voor de "Tijdelijke RVU regelingen" werd op basis van de Chemie Sectoranalyse 2021 bepaald wat onder 'zwaar werk' viel. Deze sectorale (generieke) afbakening geldt echter niet meer vanaf 1 januari 2026. Vanaf 31 december 2025 bestaan geen RVU-regelingen meer.

   In oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers een RVU-akkoord gesloten. Daarin is afgesproken dat de fiscale vrijstelling voor de RVU onder (nieuwe) voorwaarden per 1 januari blijft bestaan. Tegelijkertijd is afgesproken dat iedere nieuwe RVU-regeling een onderbouwde en objectieve afbakening van de doelgroep moet bevatten. Deze afbakening moet

zich richten op belastende (zwaar werk) functies en werkzaamheden, en gebaseerd zijn op objectieve criteria gevalideerd door TNO.

Chemours en de vakbonden bespraken de mogelijkheid van een nieuwe (tijdelijke) RVU-regeling. In de regeling moet de doelgroep 'zwaar werk' nog nader worden gedefinieerd, op basis van een sectorale werkwijze. De afronding hiervan is te verwachten in de eerste helft van 2026, vóór 1 juli 2026. Vervolgens kan (op ondernemingsniveau) tussen Chemours en de vakbonden de nieuwe definitie van zwaar werk (en onderbouwing) worden vastgesteld en (indien vereist) door TNO worden gevalideerd.

Chemours en de vakbonden gebruiken de eerste helft van 2026 om overleg te voeren over de nieuwe definitie van 'zwaar werk'. Daarbij wordt de doelgroep onderbouwd met objectieve criteria (o.a. werkverzwarende elementen). Deze is noodzakelijk om bij TNO een verzoek in te kunnen dienen ter validatie van de definitie en de onderbouwing. Zodra partijen overeenstemming hebben bereikt én TNO de definitie heeft gevalideerd, stellen partijen de nieuwe regeling vast, niet eerder dan 1 augustus 2026 (dan wel op een nader te bepalen én haalbare datum).

De nieuwe RVU-regeling voor uitsluitend de gevalideerde "zwaar werk functies" wordt van kracht, waarbij de wet- en regelgeving (o.a. de fiscale wetgeving) in acht wordt genomen. De regeling eindigt van rechtswege op 31 december 2027, zonder dat opzegging is vereist.

De nieuwe regeling wordt vastgesteld, dusdanig dat ieder verzoek van werknemers om in aanmerking te komen voor deze regeling in 2026, onder de discretionaire bevoegdheid valt van het management van Chemours. Bij de beoordeling van deze verzoeken door het management is de bezetting van de ploegen (kwalitatief én kwantitatief), welke (minimaal) vereist is om de bedrijfsvoering op een veilige en compliant manier te kunnen waarborgen, leidend.

BIJLAGE 13A Tijdelijke RVU regeling met definitie zwaar werk.

Chemours Netherlands B.V., Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV wensen afspraken vast te leggen over de instelling van een tijdelijke regeling (RVU-regeling) en nemen hierbij het volgende in aanmerking;

Artikel 1 - Definities
In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao van Chemours Netherlands B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling
1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:

a. Is geboren tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 en in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 6 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 10 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en
c. 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
   2. fysiek / fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met ≥ 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren; of
   3. fysiek / fysisch zwaar werk verricht met < 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en
d. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend; en
e. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
f. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum; en
g. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

Toelichting bij onderdeel c: zie in de bijlage het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie.

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Indien naar het oordeel van elke partij zich bijzondere omstandigheden voordoen die aan het begin van de contractperiode niet konden worden voorzien, dan kan elke partij deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt toegekend tot en met de maand waarin de deelnemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt met een maximum van 36 maanden
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2021: 5,75%)
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave. Deze zal per e-mail aan de deelnemer worden toegestuurd op zijn persoonlijke e-mail adres.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
   a. Overlijdt, met ingang van de laatste dag van de maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
   b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter g in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
   c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
   d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling en aan de tijdelijke RVU regeling wil deelnemen in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 (geboortejaren 1954 tot en met 1959) moeten vóór 1 oktober 2021 een aanvraag daartoe indienen bij HR. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling en aan de tijdelijke RVU regeling wil deelnemen in de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 (geboortejaren 1960 en 1961) moeten minimaal 30 maanden voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling een aanvraag daartoe indienen bij HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde MS Forms aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld.
3. De werkgever stelt voorop dat de intentie is om alle aanvragen voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling te honoreren, tenzij operationele bezettingsproblemen zich daartegen verzetten. Daartoe zal de werkgever zich inspannen om te zorgen voor vervanging, bijvoorbeeld door vacatures te stellen of extra opleidingsfaciliteiten te realiseren. Bij operationele bezettingsproblemen zal de werkgever het verzoek om deelname gemotiveerd afwijzen of de uittredingsdatum uitstellen. Indien binnen bepaalde afdelingen operationele bezettingsproblemen dwingen een selectie te maken van welke werknemers voor deelname in aanmerking komen, dan zal de selectie plaatsvinden op basis van leeftijd: de oudste werknemer komt dan als eerste in aanmerking voor de regeling.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering
De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.

4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften
De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule
Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling
De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR wenden met het verzoek om een advies. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt zal een begeleidingscommissie, met deelnemers vanuit werknemers- en werkgeverskring worden samengesteld. De begeleidingscommissie adviseert de werkgever inzake het geschil. De begeleidingscommissie zal bij het advies de inspanningen van de werkgever om tot overeenstemming te komen betrekken. Werkgever zal naar aanleiding van dit advies van de begeleidingscommissie een besluit nemen.

Artikel 12 – Anti-cumulatie
De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING ("zwaar werk")

Toelichting bij artikel 2 onderdeel c Tijdelijke RVU Regeling: het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie)

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Productie	Shiftsupervisor (ploegchef productie)	14.02.05	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Paneeloperator (controlekamer)	14.04.07	8			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Buitenoperator	14.05.10	20			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij handmatige bedieningswerkzaamheden en assisteren bij reparaties; inspannende houdingen bij bedieningswerk (bukken, boven de macht werken e.d.); Hinder van wisselende weersomstandigheden, kleverige harssoorten, machinelawaai en vuil. Dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete leidingen en agressieve chemicalieen, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap.
	Hulpoperator (verpakking)	14.07.23	19			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen.
	Machineoperator (verpakkingslijn)	14.07.24	11			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefing van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimptunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

39

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

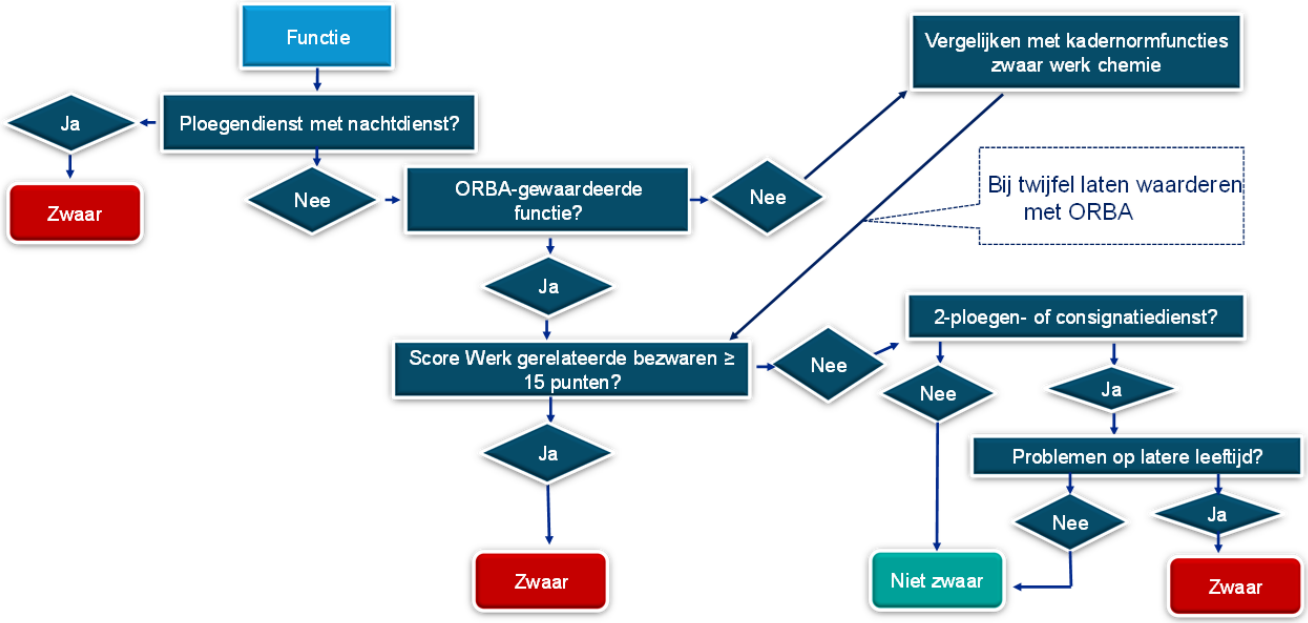
Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Logistiek	Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn)	10.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (incidenteel) handmatig verplaatsen van goederen. Inspannende houdingen bij besturen van heftruck. Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten) en tocht bij overgang tussen ruimten en lawaai. Kans op letsel tijdens transportwerkzaamheden.
Maintenance	Onderhoudsmonteur B (mechanisch)	18.16.26	17			Zwaar ongeacht werktijden door: krachtsuitoefening bij verplaatsen van materialen en (de)montagewerkzaamheden. Inspannende houding bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van hitte, lawaai en vuil, sterk ruikende stoffen en temperatuurswisselingen in verband met binnen-buiten werk. Dragen van voorgeschreven beschermingsmiddelen. Kans op letsel door vallen, bekneld raken, uitschietend gereedschap, contact met gezondheidsschadende stoffen.
	E&I monteur B	18.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (de)montagewerkzaamheden, verplaatsen van materialen e.d. Inspannende houdingen bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van stof, lawaai, sterk ruikende stoffen en temperatuurverschillen bij verblijf in productieruimten. Kans op letsel door vallen en door aanraking van onder spanning staande onderdelen.
	Maintenance engineer	18.10.17	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
Kwaliteit	Analist A	09.07.07	7			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

40

Procedure normering zwaar werk bij van normfuncties afwijkende functies in de chemie (2) voor cao-partijen.



BIJLAGE 13 B Tijdelijke RVU regeling

Chemours Netherlands B.V., Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV wensen afspraken vast te leggen over de instelling van een tijdelijke regeling (RVU-regeling) en nemen hierbij het volgende in aanmerking;

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao van Chemours Netherlands B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
   a. Is geboren tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 en in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 6 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 10 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en
   c. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
   d. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum; en
   e. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Indien naar het oordeel van elke partij zich bijzondere omstandigheden voordoen die aan het begin van de contractperiode niet konden worden voorzien, dan kan elke partij deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.

5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt toegekend tot en met de maand waarin de deelnemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt met een maximum van 36 maanden
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2021: 5,75%)
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave. Deze zal per e-mail aan de deelnemer worden toegestuurd op zijn persoonlijke e-mail adres.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:

a. Overlijdt, met ingang van de laatste dag van de maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter e in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden

verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling en aan de tijdelijke RVU regeling wil deelnemen in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 (geboortejaren 1954 tot en met 1959) moeten vóór 1 oktober 2021 een aanvraag daartoe indienen bij HR. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling en aan de tijdelijke RVU regeling wil deelnemen in de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 (geboortejaren 1960 en 1961) moeten minimaal 30 maanden voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling een aanvraag daartoe indienen bij HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde MS Forms aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld.
3. De werkgever stelt voorop dat de intentie is om alle aanvragen voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling te honoreren, tenzij operationele bezettingsproblemen zich daartegen verzetten. Daartoe zal de werkgever zich inspannen om te zorgen voor vervanging, bijvoorbeeld door vacatures te stellen of extra opleidingsfaciliteiten te realiseren. Bij operationele bezettingsproblemen zal de werkgever het verzoek om deelname gemotiveerd afwijzen of de uittredingsdatum uitstellen. Indien binnen bepaalde afdelingen operationele bezettingsproblemen dwingen een selectie te maken van welke werknemers voor deelname in aanmerking komen, dan zal de selectie plaatsvinden op basis van leeftijd: de oudste werknemer komt dan als eerste in aanmerking voor de regeling.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.

2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane

vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.

7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften
De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule
Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling
De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR wenden met het verzoek om een advies. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt zal een begeleidingscommissie, met deelnemers vanuit werknemers- en werkgeverskring worden samengesteld. De begeleidingscommissie adviseert de werkgever inzake het geschil. De begeleidingscommissie zal bij het advies de inspanningen van de werkgever om tot overeenstemming te komen betrekken. Werkgever zal naar aanleiding van dit advies van de begeleidingscommissie een besluit nemen.

Artikel 12 – Anti-cumulatie
De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.