

Collectieve Arbeidsovereenkomst

ICL-IP Terneuzen B.V.

Looptijd: 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ICL-IP Terneuzen B.V. als partij ter ene zijde en de FNV te Utrecht ter andere zijde is overeengekomen, dat de tussen partijen overeengekomen collectieve arbeidsovereenkomst, die per 31 maart 2025 afliep, voor de duur van een jaar zal worden verlengd en derhalve eindigt op 31 maart 2026.

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities.....	4
Artikel 1a	Deeltijdwerk	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever.....	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakvereniging	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 5	Aanneming en ontslag.....	7
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 7	Salarisgroepen en salarisschalen.....	10
Artikel 7 A	Salarisverhoging	11
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen.....	11
Artikel 9	Bijzondere beloningen.....	13
Artikel 10	Zon- en feestdagen.....	17
Artikel 11	Afwezigheid	18
Artikel 12	Vakantie	19
Artikel 13	Vakantietoeslag en 13 ^e maand.....	21
Artikel 14	Loondoorbetaling bij ziekte	22
Artikel 15	Pensioenregeling	23
Artikel 16	Veiligheid, gezondheid en milieu	23
Artikel 17	Bijzondere bepalingen voor jeugdige werknemers.....	24
Artikel 18	Uitkering bij overlijden	25
Artikel 19	Tussentijdse wijzigingen.....	26
Artikel 20	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	26
BIJLAGE I	SALARISSCHALEN	27
BIJLAGE II	FUNCTIELIJST	29
BIJLAGE III	BEROEPSPROCEDURE	30
BIJLAGE IV	BEDRIJVENWERK	31
BIJLAGE V	Vervallen.....	32
BIJLAGE VI	PROTOCOL M.B.T. HET TERUGDRINGEN VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	33
BIJLAGE VII	SITUATIE VAN EEN BEDRIJFSONGEVAL	34
BIJLAGE VIII	ARBEIDSTIJDENWET	35
BIJLAGE IX	PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN LOOPTIJD 1 APRIL 2025 T/M 31 MAART 2026	36

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

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

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

Artikel 1a Deeltijdwerk

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

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

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

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

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich de collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in negatieve zin afwijken van de inhoud van deze cao.
3. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die als doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
4. Ten aanzien van arbeid, die al wordt verricht door eigen personeel, zal werkgever deze enkel laten verrichten door personen met wie zij een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Een uitzondering hierop geldt voor de inzet van uitzendkrachten ingeval van kortdurende vervanging of onvoorziene piekvorming in het werk. De inzet van uitzendkrachten zal zo veel mogelijk worden beperkt. Het in dit lid gestelde zal niet van kracht zijn, indien de toepassing daarvan het bedrijfsbelang, naar het oordeel van de werkgever, zou schaden.
5. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. De werknemer ontvangt telkens uiterlijk 2 maanden na overeenstemming over de nota van wijzigingen een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst.
6. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de vakvereniging daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

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

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

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

7. Werkgelegenheid

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

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

1. De werkgever bij ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
 2. De werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.
 3. Wanneer gebruik gemaakt zal worden van uitzendbureaus zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover inlichtingen te vragen. Indien besloten wordt gebruik te maken van een uitzendbureau, dan zal enkel gebruik gemaakt worden van een uitzendbureau dat NEN 4400-1 gecertificeerd is.
- C. De werkgever zal de vakvereniging ten minste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de bedrijfsveiligheid.
- D. Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
1. Het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en tenminste jaarlijks met de ondernemingsraad worden besproken.
 2. Het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden.
 3. Het houden van een periodiek geneeskundig onderzoek.

Om re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen, zal de werkgever conform de Wet Poortwachter:

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

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

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

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

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden, ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht worden genomen. De werknemer van 57 jaar en ouder kan echter niet worden verplicht tot overwerk en consignatiedienst.
5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
6. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals gegevens omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever dit wenst, te laten onderzoeken door een door de werkgever - op diens kosten - aan te wijzen bedrijfsarts.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. De werknemer, is, voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.

Artikel 5 Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking van 6 maanden of langer, geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei

3. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Indien één der dienstverbanden onder b en c genoemd langer dan een 12 maanden heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het bepaalde in artikel 7:672 BW is van overeenkomstige toepassing.
4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 of 7:679 BW alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd. Gedurende de proeftijd is artikel 7:670 BW niet van toepassing.
5. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, dient de werkgever de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten ervan. Bij voortzetting dient de werkgever de werknemer eveneens te informeren over de voorwaarden, waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst voort te zetten.
6. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor het dienstverband werd aangegaan.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of door de werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 7:672 BW; de opzegtermijn bedraagt echter tenminste een maand en de opzegging dient zodanig te zijn dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een maand.
8. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde, eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd dat is aangegaan met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of op een voortgezet dienstverband met een werknemer die AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft, geldt, in afwijking van het in artikel 7:672 BW bepaalde, een opzeggingstermijn van één week.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - A. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
 - B. Een 2-ploegendienstrooster al dan niet met arbeidsuren op zaterdag, dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - C. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en waarbij afwisselend wordt gewerkt in een ochtend-, middag-, en een nachtdienst.
 - D. Een volcontinudienstrooster dat een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 34,83 uur per week, *met ingang van 1 januari 2026 gemiddeld 34,67 uur per week:*
 - a. gemiddelde roostertijd per week: 33,6 uur.
 - b. aantal terugkomdagen (uren) per kalenderjaar: 8 dagen (64 uur); *met ingang van 1 januari 2026 per kalenderjaar: 7 dagen (56 uur).*

2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.
3.
 - A. In een dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.30 uur en 17.30 uur.
In geval van werken in tropenroosters, liggen voornoemde tijden tussen 06.00 uur en 17.30 uur.
 - B. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst of nachtdienst respectievelijk in een dagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld.
 - C. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - D. In de volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en dagdienst wordt gewerkt, onderbroken door roostervrije dagen.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing. De werkgever zal ernaar streven om ploegwisseling tot het minimaal mogelijke te beperken.
5. Over algemene roosterwijzigingen behoeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad en zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen. Onverminderd de bevoegdheid van de betrokken vakverenigingen om daarover met de werkgever te overleggen.
6. ATV dagen
 - A. Aan de werknemers in niet-volcontinudienst worden jaarlijks 15 ATV dagen toegekend. Deze dagen zijn vrij opneembaar.
 - B. Voor de werknemer werkzaam in volcontinudienstrooster wordt de arbeidsduur op grond van zijn dienstrooster vermeerderd met 8 verplichte extra opkomstdiensten van 8 uur (64 opkomsturen) per kalenderjaar; *met ingang van 1 januari 2026* vermeerderd met 7 verplichte extra opkomstdiensten van 8 uur (56 uur), waardoor zijn/haar gemiddelde werktijd berekend per jaar 34,83 uur per week; *met ingang van 1 januari 2026* gemiddelde werktijd berekend per jaar 34,67 uur per week bedraagt. De opkomsturen kunnen door werkgever als volledige diensten of als opkomsturen worden ingeroosterd.
Als opkomsturen worden ingeroosterd dan geldt dat deze uren uitsluitend direct aansluitend aan een ochtenddienst of direct voorafgaand aan een middagdienst kunnen worden ingeroosterd.
 - C. De werknemer dient vóór 31 december van een voorafgaand jaar aan te geven of en in hoeverre hij deze dagen wenst te genieten. Werkgever en werknemer hebben de intentie om vóór 31 december voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar de ATV-dagen in te plannen, danwel dat de werknemer ervoor kiest deze uit te laten betalen aan het einde van het nieuwe kalenderjaar. Op deze manier wordt de noodzakelijke aandacht gegeven aan de bezetting binnen ICL-IP Terneuzen.
Voor elke gehele dag welke een werknemer niet wenst te genieten, zal de werkgever een uitbetaling doen in de maand januari van het betreffende jaar, van 5% van het maandsalaris van

januari inclusief eventuele ploegentoeslag per niet op te nemen gehele dagen.

De werknemer mag ook ervoor kiezen roostervrije dagen te sparen teneinde deze dagen op te nemen voorafgaand aan flexibel vroegpensioen of Pensioen. Bij tussentijds vertrek wordt het spaarsaldo uitbetaald.

- D. De werknemer mag ook ervoor kiezen maximaal 10 roostervrije dagen per kalenderjaar te kopen of te verkopen. Gekochte dagen dienen binnen het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen.
- E. Indien en voor zover de werknemer deze roostervrije dag(en) wenst te genieten zullen de data daarvoor tevoren in overleg met de chef worden vastgelegd.

7. Werknemers kunnen op basis van vrijwilligheid:

- a. 7 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 16 uren;
- b. 5 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 48 uren;
- c. 4 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 72 uren;
- d. *met ingang van kalenderjaar 2026 (1 januari):* 2 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 88 uren

extra vrije tijd (gewenningsuren) opnemen tegen 85% van het per dag herleide maandinkomen. Dit betekent dat 15% van het per dag herleide maandinkomen voor rekening van de werknemer is en niet door de werkgever wordt vergoed.

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

Voorbeeld:

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

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

Artikel 7 Salarisgroepen en salarisschalen

- 1. A. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in salarisgroepen. Elke salarisgroep omvat een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. Voor de leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 17.
- B. De leeftijd schaal geldt met dien verstande dat aan werknemers van 16 jaar en ouder, die werkzaamheden verrichten, die ook door de werknemers, waarop de hiervoor en vermelde functiejarenschaal van toepassing is, worden verricht en die daarvoor, naar het oordeel van de werkgever, gezien hun vakbekwaamheid en prestaties, in aanmerking komen, een salaris mag worden betaald dat ten hoogste gelijk is aan het salaris geldende voor hun eigen leeftijd vermeerderd met 2 jaren.
- 2. A. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeengekomen salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in b en c van dit lid bepaalde.
- B. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejarenschaal en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die

voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan de salarisschaal die met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen. Deze termijn kan een maal met maximaal 3 maanden worden verlengd.

- C. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden behoudens het bepaalde in artikel 8 lid 5b extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5a bepaalde.
3. A. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

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

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

Artikel 7 A Salarisverhoging

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

- met ingang van 1 april 2025 met 2,5%; en
- met ingang van 1 januari 2026 met 0,5%.

Salarisschalen zie bijlage I.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

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

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

C. Werknemers die 3 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 1% boven het schaalmaximum.
Werknemers die 6 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden

beloond op 2% boven het schaalmaximum.

Werknemers die 9 jaar op het maximum van hun salarisschaal beloond zijn geweest, worden beloond op 3% boven het schaalmaximum.

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

2. A. Voor werknemers, die beloond worden volgens de leeftijd schaal, wordt het schaalsalaris bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren. De wijziging zal worden verwerkt met ingang van de opvolgende maand, na de verjaardag van de werknemer.
- B. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejaarschaal, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de 22 jarige leeftijd (voor wat betreft de salarisschalen A tot en met E), dan wel na het bereiken van de 23-jarige leeftijd (voor wat betreft de salarisschalen F en G) onafgebroken in de functiejaarschaal ingedeeld zijn geweest.
Indien de overgang van leeftijd schaal naar functiejaarschaal vóór 1 september plaatsvindt, zal alsnog per 1 januari een functiejaarsverhoging plaatsvinden.
- C. Indien werknemers in de loop van het jaar in dienst zijn getreden, zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaraanvolgend met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
3. In afwijking van het in lid 2 onder b van dit artikel bepaalde kan aan werknemers die het daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaars worden toegekend:
 - A. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3c in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaars toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c van dit artikel bedoelde salarisvermindering te realiseren.
 - B. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaars worden toegekend.
4. A. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer van 22 jaar of ouder, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisschaal.
- B. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer van 22 jaar of ouder, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisschaal.
- C. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3c van een werknemer van 23 jaar of ouder,

wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt.

Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de schaalsalarissen.

Voor werknemers van 62 jaar en ouder die als gevolg van het bovenstaande in een lagere salarisschaal worden geplaatst en voor wie het toekennen van functie jaren niet toereikend is, geldt dat de voor het tekort toe te kennen persoonlijke toeslag zal meegroeien met de algemene salarisverhogingen.

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

5. A. De werknemer, die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,5% van zijn schaalsalaris, zij het dat per maand de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten wordt toegekend en het bedrag van de toeslag het verschil tussen de desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functie jaren niet zal overschrijden.
- B. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie indeling reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
6. Het maandinkomen van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandinkomen van voor de vervulling van hun functie minder validen, zal door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, rekening houdende met het aantal dienstjaren, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienstschoring zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde maandinkomens zullen uiterlijk op het laatste etmaal van de maand op bank- of girorekening van de werknemer beschikbaar zijn.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

1. Algemeen

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

2. Beloning ploegenarbeid

- A. Voor de volcontinuïteitdienst geldt een toeslag van 29% op het schaalsalaris.

- B. Voor de 2-ploegendienst (al dan niet met arbeidsuren op zaterdag) geldt een toeslag van 11½% op het schaalsalaris.
- C. Voor de 3-ploegendienst geldt een toeslag van 19% op het schaalsalaris.
- D. De beloning van roosterarbeid op feestdagen vindt uitsluitend plaats volgens de bepalingen van artikel 10.
- E. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens lid 3d van dit artikel, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
- F. Werknemers jonger dan 62 jaar, die anders dan door eigen toedoen, dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in afwijking van het bepaalde onder a, b en c van dit lid:
1. Indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand.
 2. Indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.
 3. Indien zij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster, gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende:
 - 2 maanden 80%
 - 2 maanden 60%
 - 1 maand 40%
 - 1 maand 20% van deze ploegentoeslag
 4. Indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende:
 - 4 maanden 80%
 - 4 maanden 60%
 - 3 maanden 40%
 - 3 maanden 20% van deze ploegentoeslag
- Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing.
- G. Werknemers van 62 jaar en ouder die in opdracht van het bedrijf worden overgeplaatst uit de ploegendienst, maar nu met een lager percentage beloond dienstrooster, behouden het bedrag van de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende toeslag welke mee zal groeien met de algemene salarisaanpassingen zoals vermeld in bijlage I.

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

B. Overwerk

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

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

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

- voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag : 0,58%
- voor uren opgenomen op zaterdag : 0,87%
- voor uren opgenomen op zondag : 1,16%.

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

C. Overwerktoeslag

Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen, bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het schaalsalaris:

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

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

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

D. Verschoven uren

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die liggen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3a c.q. buiten de tijdstippen, waarop de wisseling van

ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.

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

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

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

4. Slaapuren

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

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

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

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

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

5. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

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

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

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

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

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - Nieuwjaarsdag
 - 1^e en 2^e Paasdag
 - Koningsdag
 - 5 mei
 - Hemelvaartsdag
 - 1^e en 2^e Pinksterdag
 - 1^e en 2^e Kerstdag
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïdient betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in 3-ploegendienst hebben te allen tijde recht op evenveel uren vrij als zij volgens dienstrooster op een feestdag, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zouden hebben moeten werken. Ten aanzien van het vrijaf geven voor de nachtdienst is het de werkgever geoorloofd, hetzij incidenteel, hetzij permanent, een zodanige regeling te treffen dat de nachtdienst vrijaf heeft:
 - óf de wacht aanvangende op de avond voor de feestdag
 - óf de wacht aanvangende op de avond van de feestdag

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

5. Arbeid in volcontinuïdient, volgens dienstrooster verricht op een feestdag, wordt uitsluitend extra beloond met een toeslag van 1,16% van het schaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.
6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in volcontinuïdient samenvalt met een opgenomen roostervrije dag, ontvangen deze werknemers een compensatie ten bedrage van 4,64% van hun schaalsalaris.

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

Artikel 11 Afwezigheid

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

1. In de volgende gevallen heeft de werknemer, indien hij door de betreffende gebeurtenis de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd.
 - A. Bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag;
 - B. Bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
 - C. Bij huwelijk van één van de ouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters gedurende één dag;
 - D. Bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind gedurende één dag;
 - E. Bij 25-, 40- en 50-jarige bruiloft van de werknemer, zijn ouders of schoonouders resp. bij 60-jarige bruiloft van grootouders gedurende de dag, waarop de viering plaatsvindt;
 - F. Bij bevalling van de echtgenote, gedurende 1 maal het aantal werkuren per week conform de wet WIEG, alsmede de tijd voor het laten inschrijven van het kind bij de burgerlijke stand;
 - G. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), alsmede van eigen, inwonende (te weten tot het gezin behorende) kinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
 - H. Bij overlijden van één der ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen, alsmede van andere inwonende familieleden gedurende één dag, alsmede gedurende één dag bij de begrafenis, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, met dien verstande dat aan de werknemer die kan aantonen, dat hij met de regeling van de begrafenis is belast, verzuim met behoud van salaris zal worden verleend van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, doch ten hoogste gedurende vier dagen;
 - I. Bij begrafenis van één van de broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen gedurende één dag, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - J. Bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere buiten de schuld van de werknemer opgelegde burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, voor zover nodig gedurende maximaal 2 uur;
 - K. In dit lid worden onder zwagers en schoonzusters uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zolang als zijn (haar) huwelijk in stand blijft;
 - L. De sub-leden e t/m i en l van dit lid 2 worden op soortgelijke wijze toegepast ingeval van duurzaam samenwonen van twee ongehuwde personen.

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

Artikel 12 Vakantie

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

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

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

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

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

In afwijking van het in de vorige alinea bepaalde zal de jeugdige werknemer, die op 1 juni van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, desverlangd een aaneengesloten vakantie van tweemaal één week of twee opeenvolgende weken worden verleend.
2. In afwijking van de in lid 1a genoemde vakantie hebben niet leerplichtige werknemers, die op 1 juni de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, recht op in totaal 25 dagen c.q. diensten vakantie. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 17.
3. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd is het vakantiejaar waarin hij de in lid 1 onder a. gemelde leeftijden bereikt.
4. De werkgever bepaalt -na overleg met de werknemer- het tijdstip, waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten. Bij geen overeenstemming tussen werkgever en werknemer beslist de werkgever, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging. In de periode rond de bevalling van de partner van de werknemer wordt de opname van aaneengesloten vakantie van 2 weken toegestaan, tenzij uitzonderlijke bedrijfsomstandigheden dit verhinderen.

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

De werkgever is bevoegd een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag moet worden gedaan. Aan een werknemer, werkzaam in de nachtdienst, zullen - met inachtneming van het hiervoor bepaalde - op zijn verzoek slechts snipperdagen worden toegestaan, wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen

niet verzet, met dien verstande dat in de nachtdienst van zaterdag op zondag niet meer dan drie snipperdagen per jaar mag worden opgenomen.

- B. De werkgever kan van de in sub. a vermelde snipperdagen ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor 1 februari van het betreffende kalenderjaar in overleg met de Ondernemingsraad geschiedt.
5. Samenvallen van vakantierechten met bepaalde dagen, waarop geen arbeid wordt verricht.
- A. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k gelden niet als vakantiedagen.
 - B. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.
- In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.
6. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast, op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a en b bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
7. De werknemer heeft voor elke vakantiedag en elke snipperdag recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen.
- A. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toekomstige vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 8.
 - B. De opzegtermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.
 - C. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie met behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
8. Bovenwettelijke vakantiedagen verkopen
Op grond van [artikel 7:640 BW](#) kunnen bovenwettelijke vakantiedagen tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald in geld. Bovenwettelijke vakantiedagen zijn de vakantiedagen die op jaarbasis zijn overeengekomen bovenop viermaal de wekelijkse arbeidsduur (wettelijke vakantiedagen).

9. Uitvoeringsbepalingen

- A. De werknemer in volcontinue dienst kan in zijn vakantie niet meer dan 6 zaterdagen en 6 zondagen opnemen. De zaterdagen en de zondagen worden voor wat betreft de toepassing van dit artikel, geacht te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- B. Onder de sub a van dit lid bedoelde 6 zondagen kan per vakantiejaar ten hoogste één feestdag opgenomen worden, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
Indien van deze mogelijkheid gebruik gemaakt wordt, zal de beloning geschieden als ware er op een zondag vrijaf genomen.
- C. Indien de werknemer in volcontinudienst geen vol vakantiejaar dienstverband heeft, geldt ter uitvoering van het onder a van dit lid bepaalde:
 - 4 diensten : 1 zaterdag
 - 6 diensten : 1 zaterdag + 1 zondag
 - 10 diensten : 2 zaterdagen + 1 zondag
 - 12 diensten : 2 zaterdagen + 2 zondagen
 - 15 diensten : 3 zaterdagen + 2 zondagen
 - 17 of meer diensten : 3 zaterdagen + 2 zondagen

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

Artikel 13 Vakantietoeslag en 13^e maand

- 1.
 - A. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch niet eerder dan in de maand mei een vakantietoeslag.
 - B. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen.
Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen over de maand april, betaalbaar gesteld in de maand mei van het betreffende CAO-jaar.
 - C. Met betrekking tot de werknemer, die uitkering ontvangt ingevolge de Wet op Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt het bepaalde in Artikel 14.
- 2. De werknemer, die op even bedoeld tijdstip nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer, wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt. Het bepaalde in artikel 12 lid 1 onder c is ter zake van de berekening van overeenkomstige toepassing.
- 3. 13e maand
In de maand december van elk kalenderjaar zal aan alle dan in dienst zijnde werknemers een dertiende maand worden uitbetaald op basis van het maandinkomen van de maand november. Voor elke maand dat het dienstverband korter heeft geduurd dan een vol jaar wordt deze uitkering naar evenredigheid verminderd.

Artikel 14 Loondoorbetaling bij ziekte

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

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer wiens dienstverband heeft geduurd gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, wiens dienstverband tenminste twee maanden heeft geduurd boven op de wettelijk loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximumdagloon op grond van de coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, indien de werknemer de poortwachters – en de interne beleidsregels ingeval van arbeidsongeschiktheid stipt opvolgt.

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

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

Te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden
- b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht
- d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

Op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- f. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

Te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

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

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering:

1. De werkgever zal aan de werknemer een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbieden ter compensatie van de financiële gevolgen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Iedere werknemer wordt geacht aan deze verzekering deel te nemen, tenzij hij daartegen uitdrukkelijk schriftelijk bezwaar maakt ("Afstandsverklaring").
2. De werknemersbijdrage in de premie is afhankelijk van de hoogte van het individuele inkomen en bedraagt maximaal € 10,35 per maand. De premie van de verzekering is voor rekening van de werkgever en wordt berekend over het inkomen tot het (WIA) maximumdagloon.

Artikel 15 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname, voor de werknemer, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. Over wijzigingen in de geldende pensioenvoorzieningen of in het bedrag van de werknemersbijdrage zal tevoren overleg worden gepleegd tussen partijen, betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever zal aan iedere werknemer Op wie het pensioenreglement van toepassing is, een afschrift van dit reglement verschaffen.

Artikel 16 Veiligheid, gezondheid en milieu

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

De werkgever ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers.

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

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

mogelijk is, beneden de vastgestelde aanvaardbare concentraties (MAC-waarden) te brengen.

2. Er is een veiligheidscommissie. Taak, werkwijze, samenstelling en bevoegdheden van de commissie, evenals de wijze van verslaggeving, zijn in een reglement vastgelegd.
3. De werknemer moet onverwijld de veiligheidscommissie informeren als zijns inziens een onveilige situatie zich voordoet.
Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:
 - de nodige beschuttingsmiddelen ontbreken
 - geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, respectievelijk naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt
 - als gevolg van zijn werkzaamheden schade aan anderen en/of schade aan het milieu wordt toegebracht.

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

Artikel 17 Bijzondere bepalingen voor jeugdige werknemers

1. Vorming (scholing) van jeugdige werknemers

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

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

3. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel) BBL of Bol opleiding (beroepsonderwijs)
Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding, met behoud van salaris, binnen het kader van het leerlingstelsel.
Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.
Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers, die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming – al dan niet met hulp – één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

4. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel):

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

5. Leerplichtige werknemers

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

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

Artikel 18 Uitkering bij overlijden

- 1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
- 2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt, ingevolge de Ziektewet en de WIA.
- 3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
De langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij het ontbreken hiervan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld:

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

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan:

het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

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

Artikel 19 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 20 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2025 en eindigt op 31 maart 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

Aldus door partijen vastgesteld en overeengekomen, d.d. 1 april 2025 te Terneuzen.

Enerzijds

Anderzijds

ICL-IP Terneuzen B.V.
te Terneuzen

FNV
te Utrecht

.....

.....

CAO salarisschaal 1 april 2025 (+2,5%)							
Leeftijdsschaal	A	B	C	D	E	F	G
16 jaar	1249	1286	1329	1377			
17 jaar	1382	1424	1471	1524	1589	1676	1787
18 jaar	1650	1700	1757	1819	1897	2001	2135
19 jaar	1916	1975	2043	2115	2206	2327	2482
20 jaar	2184	2251	2327	2411	2514	2654	2831
21 jaar	2451	2527	2612	2707	2823	2979	3179
22 jaar	2718	2801	2899	3003	3132	3142	3355
23 jaar						3305	3527
Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G
0	2718	2801	2899	3003	3132	3305	3527
1	2752	2842	2947	3056	3191	3364	3595
2	2790	2884	2992	3107	3252	3428	3663
3	2824	2925	3040	3160	3313	3490	3731
4	2860	2966	3086	3214	3373	3551	3800
5	2894	3007	3134	3268	3435	3615	3868
6	2928	3048	3180	3320	3494	3677	3937
7	2964	3089	3227	3373	3555	3765	4004
8	2997	3132	3274	3427	3616	3800	4073
9	3035	3171	3321	3481	3677	3862	4141
10	3068	3213	3366	3532	3738	3925	4209
11			3415	3586	3796	3988	4280
Na 3 jaar +1%	3098	3245	3449	3621	3835	4027	4321
Na 6 jaar 2%	3128	3277	3483	3655	3871	4066	4364
Na 9 jaar 3%	3159	3308	3516	3693	3910	4106	4405

CAO salarisschaal 1 januari 2026 (+0,5%)

Leeftijdsschaal	A	B	C	D	E	F	G
16 jaar	1255	1292	1336	1384			
17 jaar	1389	1431	1478	1532	1597	1684	1796
18 jaar	1658	1709	1766	1828	1906	2011	2146
19 jaar	1926	1985	2053	2126	2217	2339	2494
20 jaar	2195	2262	2339	2423	2527	2667	2845
21 jaar	2463	2540	2625	2721	2837	2994	3195
22 jaar	2732	2815	2913	3018	3148	3158	3372
23 jaar						3322	3545
Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G
0	2732	2815	2913	3018	3148	3322	3545
1	2766	2856	2962	3071	3207	3381	3613
2	2804	2898	3007	3123	3268	3445	3681
3	2838	2940	3055	3176	3330	3507	3750
4	2874	2981	3101	3230	3390	3569	3819
5	2908	3022	3150	3284	3452	3633	3887
6	2943	3063	3196	3337	3511	3695	3957
7	2979	3104	3243	3390	3573	3784	4024
8	3012	3148	3290	3444	3634	3819	4093
9	3050	3187	3338	3498	3695	3881	4162
10	3083	3229	3383	3550	3757	3945	4230
11			3432	3604	3815	4008	4301
Na 3 jaar +1%	3113	3261	3466	3639	3854	4047	4343
Na 6 jaar +2%	3144	3293	3500	3673	3890	4086	4386
Na 9 jaar +3%	3175	3325	3534	3711	3930	4127	4427
Na 12 jaar +4%	3207	3359	3570	3748	3968	4169	4473

BIJLAGE II FUNCTIELIJST

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

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

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

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

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging (partij bij deze cao) en haar leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakvereniging in staat te stellen gekozen leden van de personeelsvertegenwoordiging in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - A. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroep van de vakvereniging.
 - B. Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
 - C. Beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
 - D. Beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.

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

3. Ten behoeve van het Vakverenigingswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke Vakverenigingsfunctie zijn belast.

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

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

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

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

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

1. AWWN Werkgeversbijdrage vakbondswerk

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

2. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

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

3. WGA-gedifferentieerde premie

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

4. Gewenningsdagen ex artikel 6 lid 7

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

5. RVU-regeling voor werknemers met “zwaar werk”:

Als meer duidelijkheid bestaat over de RVU-regeling, zoals vastgestelde definitie van zwaar werk en overige (rand)voorwaarden, zullen Partijen overleggen over wat de nieuwe “RVU-regeling zwaar werk” kan betekenen voor individuele werknemers die op grond van verminderde belastbaarheid moeite hebben met doorwerken tot de voor hen gerechtigde AOW-leeftijd en die niet of onvoldoende zelf financieel instaat zijn om eerder te stoppen met werken. In dit licht geldt in alle gevallen en omstandigheden dat werkgever niet meewerkt aan (individuele) afspraken die in strijd zijn met wet- en regelgeving, daaronder ook verstaan de kans op een zgn. RVU-boete.

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