

## **Embauche d'un intérimaire : période d'essai**

---

CCT relative à l'embauche d'intérimaires et aux conséquences sur la période d'essai, conclue le 12 mai 2009 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

### **Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>** - La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique et aux employés dont les fonctions sont reprises dans la classification des fonctions fixée par cette Commission Paritaire.

**Article 2.** - La présente CCT est conclue en exécution de l'article 17 de la CCT relative à l'Accord National 2009-2010 pour employés de l'industrie chimique, conclue le 1<sup>er</sup> avril 2009 au sein de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique.

**Article 3.** - Si un intérimaire est engagé sous contrat de travail par le même utilisateur, dénommé à partir de ce moment l'employeur, et pour la même fonction que celle qu'il a exercée durant au moins six mois, sans interruption de plus de quatre semaines successives, aucune période d'essai ne sera prévue dans le contrat de travail.

La règle précitée s'applique aux contrats de travail conclus à partir du 1<sup>er</sup> avril 2009 en ce qui concerne la conclusion d'une période d'essai.

### **Validité et dénonciation**

**Article 4.** - La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour employés de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

La présente CCT sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par Arrêté Royal est demandée.

# Aanwerving uitzendkracht: proefperiode

---

CAO met betrekking tot aanwerving van een uitzendkracht en de gevolgen voor de proefperiode, gesloten op 12 mei 2009 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

## Toepassingsgebied

**Artikel 1.** - Deze CAO is, overeenkomstig artikel 1 hierboven, van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor bedienden uit de scheikundige nijverheid en op de bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in de classificatie der functies, vastgesteld door dit Paritair Comité.

**Artikel 2.** - Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 17 van de CAO betreffende het Nationaal Akkoord 2009-2010 voor bedienden van de scheikundige nijverheid, gesloten op 1 april 2009 in het Paritair Comité voor de bedienden uit scheikundige nijverheid.

**Artikel 3.** - In geval een uitzendkracht wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde gebruiker, vanaf dan de werkgever genoemd, en dit voor dezelfde functie als waarin hij gedurende minstens 6 maanden, zonder tussentijdse onderbreking van meer dan 4 opeenvolgende weken, heeft gewerkt, zal er geen proefperiode in de arbeidsovereenkomst voorzien worden.

De voornoemde regel is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 1 april 2009 voor wat betreft het overeenkomen van een proefperiode.

## Geldigheid en opzegging

**Artikel 4.** - Deze CAO is gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 april 2009.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij Koninklijk Besluit wordt gevraagd.