


COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2000 - 2001
VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN
VAN BASF ANTWERPEN N.V.

Tussen :

BASF Antwerpen N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, vertegenwoordigd door de heren W. Van den Heuvel, lid van het directiecomité, en P. Jacobs, adjunct-directeur.

En :

- 1) Christelijke Centrale Mijnnijverheid, Energie, Chemie en Leder, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer F. Convens, Hoofdsecretaris
- 2) Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Van Doren, Secretaris
- 3) De Algemene Centrale, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer H. Baele, Secretaris
- 4) Bond der Bedienden, Technici en Kaders, Van Arteveldestraat 9-11, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Martens, Secretaris



Telkens hierna het woord "werknemer" of "werknemers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen N.V.. Telkens hierna het woord "bediende" of "bedienden" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V.. Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen, samen.

TOEPASSINGSGEBIED

Deze CAO is van toepassing op de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V.

1. DUUR

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 01.01.2000 en eindigt op 31.12. 2001.

2. ARBEIDSDUURVERMINDERING

I. ARBEIDSDUURVERMINDERING

a) aantal dagen

1. Baremabedienden

Voltijds tewerkgestelde baremabedienden verwerven vanaf 1 januari 2000 én 1 januari 2001 telkens twee bijkomende ADV-dagen. Het totaal aantal ADV-dagen in 2001 bedraagt 26.

2. Werknemers met werknemersstatuut

Voltijds tewerkgestelde werknemers met werknemersstatuut verwerven vanaf 1 januari 2000 twee bijkomende ADV-dagen én vanaf 1 januari 2001 één bijkomende ADV-dag. Het totaal aantal ADV's in 2001 bedraagt 26.



b) modaliteiten

1. Alle voltijdse baremabedienden hebben de keuze om maximum vier ADV-dagen over te dragen naar een eindeloopbaankrediet = ELK. De overige dagen dienen in de loop van het kalenderjaar opgenomen te worden. De werknemers dienen al hun dagen in de loop van het kalenderjaar op te nemen.
2. ADV-dagen die vóór 15 december werden aangevraagd en ingepland tijdens de laatste 10 arbeidsdagen van het jaar en die wegens onvoorziene omstandigheden niet meer kunnen genomen worden of overgedragen naar ELK, kunnen met een maximum van drie dagen opgenomen worden tot 31 januari van het volgende jaar, op voorwaarde dat ze vóór 10 januari gemeld worden aan de personeelsafdeling.
3. Medewerkers kunnen twee van hun ADV-dagen in uren opnemen indien de arbeidsorganisatie het toelaat. Hiermee vervalt het recht van de baremabedienden om 2 JV-dagen in uren op te nemen.
4. Voor de deeltijdse medewerkers worden de bijkomende ADV-dagen verrekend in hun loon of wedde. Voor uitgroei banen geldt een specifieke regeling waarvoor we verwijzen naar 6 c.

II. ANCIENNITEITSDAGEN**a) aantal dagen**

Het aantal dagen anciënniteitsverlof (ANC) voor voltijdse en deeltijdse medewerkers wordt vanaf 01.01.2001 als volgt vastgelegd :

Vanaf 3 jaar:	in totaal 1 anciënniteitsdag
vanaf 8 jaar:	in totaal 2 anciënniteitsdagen
vanaf 12 jaar:	in totaal 3 anciënniteitsdagen
vanaf 16 jaar:	in totaal 4 anciënniteitsdagen
vanaf 20 jaar:	in totaal 5 anciënniteitsdagen
vanaf 25 jaar:	in totaal 6 anciënniteitsdagen

b) modaliteiten

1. Vanaf 01.01.2000 beschikken de medewerkers over de mogelijkheid om deze dagen te nemen in het kalenderjaar, over te dragen naar ELK of vóór 30 april van het betrokken jaar aan de personeelsafdeling mee te delen dat zij afstand wensen te doen van het recht op deze anciënniteitsdagen. In dit geval wordt in de maand juni een toeslag uitbetaald die per verzaakte anciënniteitsdag gelijk is aan 5 % van de voltijdse maandwedde/ maandloon.

van juni, inclusief geldende shiftvergoeding. Voor de medewerkers in een uitgroei baan geldt een specifieke regeling waarvoor we verwijzen naar 6 c.

2. Deeltijdse medewerkers beschikken vanaf 01.01.2000 eveneens over de mogelijkheid om twee anciënniteits- of PTR-dagen in uren op te nemen. Het recht van de deeltijdse baremabedienden om 2 JV-dagen in uren op te nemen komt hierdoor te vervallen. Indien deeltijdse medewerkers geen recht hebben op anciënniteitsdagen of PTR-dagen, zal op verzoek van de medewerkers de code JV omgezet worden in CRV om het nemen van 2 dagen in uren te waarborgen.

III. MODALITEITEN ELK

Eindeloopbaankrediet is een krediet dat opgebouwd wordt met ADV- en/of ANC-dagen. Het kan opgenomen worden:

- a) op het einde van de beroepsloopbaan, of
- b) tijdens het jaar, indien de arbeidsorganisatie het toelaat én alle andere verlofdagen ingepland zijn.

Alle anciënniteitsdagen en voor bedienden maximum vier ADV-dagen die op het einde van het jaar niet opgenomen zijn, worden aan het eindeloopbaankrediet toegevoegd.

Het opsparen van deze dagen gebeurt op vrijwillige basis.

Er is geen verplichting eerst het eindeloopbaankrediet op te gebruiken om van het recht op DFR-dagen te kunnen genieten.

Een voltijds opgespaard eindeloopbaankrediet blijft volledig behouden (in uren) bij overstap naar een deeltijds stelsel.

Bij overlijden of bij ontslag om dringende reden wordt het opgebouwd krediet uitbetaald aan de op dat ogenblik geldende betalingsvoorwaarden.

Bij het verlaten van de firma moet er naar gestreefd worden het opgebouwde krediet eerst op te nemen.

Shiftbedienden, die het jaar vóórdat zij in pensioen gaan, voor het geven van opleiding in dagdienst komen, behouden ook de shiftpremie op hun voor dat jaar opgespaarde ADV-dagen.

De syndicale opvolging van de opgespaarde ADV- en ANC-dagen wordt gewaarborgd. Jaarlijks zal de werkgever de statistische gegevens hierover bezorgen.



IV. MODALITEITEN OVK - Overurenkrediet

De modaliteiten van het overurenkrediet van de werknemers zijn vanaf 01/01/2000 eveneens van toepassing op de bedienden.

3. INKOMSTENVERBETERING**3.1. Forfaitaire jaarpremie****a) bedragen**

Vanaf maart 2000 kent de werkgever aan alle voltijdse medewerkers een jaarpremie toe van:

20.514,- BEF voor de medewerkers in een vierploegenstelsel
19.124,- BEF voor de medewerkers in het ploegenstelsel interventiedienst
17.529,- BEF voor de medewerkers in het drieploegenstelsel
16.440,- BEF voor de medewerkers in het tweeploegenstelsel
15.000,- BEF voor de medewerkers in het dagdienststelsel

Vanaf maart 2001 verhoogt de werkgever de jaarpremie voor alle voltijdse medewerkers tot:

34.190,- BEF voor de medewerkers in een vierploegenstelsel
31.873,- BEF voor de medewerkers in het ploegenstelsel interventiedienst
29.215,- BEF voor de medewerkers in het drieploegenstelsel
27.400,- BEF voor de medewerkers in het tweeploegenstelsel
25.000,- BEF voor de medewerkers in het dagdienststelsel

b) modaliteiten

1. De jaarlijkse premie wordt toegekend, aan alle medewerkers, pro rata de tewerkstelling, i.c. het aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen én het stelsel waarin werd gewerkt (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel), in het kalenderjaar waarop de premie betrekking heeft.

Niet gelijkgestelde dagen:

Loopbaanonderbreking, onbetaalde afwezigheden (excl. DFR) en afwezigheden wegens ziekte en arbeidsongeval na de gewaarborgde periode (2 maanden) worden niet als gelijkgestelde dagen beschouwd.

Voltijds/deeltijds:

De pro rata voltijds/deeltijds wordt bepaald aan de hand van de effectief toegepaste breukregeling voor het bepalen van het maandloon of wedde.

Ploegenstelsel:

De pro rata bepaling gebeurt op basis van de basisstelsels ("stamploegenstelsel") die in de referentieperiode op de medewerker van toepassing waren.

2. a) De jaarlijkse premie wordt uitbetaald in maart als een voorafbetaling aan alle medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst eind februari niet langer dan twee maanden geschorst is door ziekte of arbeidsongeval of volledig geschorst is door loopbaanonderbreking. De voorafbetaling gebeurt conform het stelsel waarin men eind februari tewerkgesteld is. Einde december wordt over het volledige kalenderjaar een herrekening gedaan op basis van de elementen vermeld in punt 1. De verrekening hiervan gebeurt in maart 2001 en vanaf dan in januari, tenzij paritair anders bepaald.

b) De medewerkers die in de loop van het kalenderjaar in dienst komen, krijgen hun voorafbetaling (pro rata) in de maand volgend op de indiensttreding. De uiteindelijke verrekening van de jaarpremie gebeurt zoals hoger beschreven.

c) De jaarpremie van medewerkers die in de loop van het kalenderjaar uitdienst treden, wordt verrekend bij hun eindafrekening.

3. Voor alle medewerkers wordt hierop enkel en dubbel vakantiegeld betaald, conform de regelgeving van de respectievelijke statuten.

4. De jaarpremie heeft een bestendig karakter. Wanneer tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de uitbetalingsdatum van de jaarlijkse premie, de lonen of weddes geïndexeerd worden, zal deze indexatie ook toegepast worden op het ogenblik van de uitbetaling van de jaarpremie.

5. Behoudens de hierboven genoemde modaliteiten in 1, 2, 3 en 4 wordt de jaarpremie niet verrekend op of beïnvloed door andere looncomponenten.

3.2. Wedderefertelijnen - maandloonlijnen

De werkgever is bereid een engagement aan te gaan om tijdens deze CAO voor baremabedienden :

- de aanwervingen minstens op het niveau van Aa-lijn te realiseren.
- de aanvangswedde na zes maanden te verhogen met 2,5 %
- de overgang van de Aa-lijn naar de B-lijn door te voeren na 18 maanden

3.3. Eindejaarspremie werknemers

Veertig uur van de eindejaarspremie van de werknemers, gelijk aan 173,33 maal het berekend basisuurloon van de maand december, worden in november verhoogd met een toeslag van:

- 36 % voor het vierploegenstelsel
- 18 % voor het drieploegenstelsel
- 10,25 % voor het tweeploegenstelsel

3.4. Werknemers niet aangesloten bij het spaarplan

Werknemers niet aangesloten bij het spaarplan ontvangen in november een premie van 9,67 uur.

4. TEWERKSTELLING**a) contracten van bepaalde duur**

De werkgever is bereid om het werken met contracten van bepaalde duur te beperken tot de marge nodig voor het opvangen van herstructureringsprogramma's en rationalisaties.

Uitgaande van de lopende herstructureringen en rationalisaties zal de werkgever de globale duur van de contracten met bepaalde duur op open plaatsen beperken tot één jaar, inclusief de stageperiode. De werkgever behoudt zich de vrijheid deze periode opnieuw te verlengen bij nieuwe herstructureringen of rationalisaties. Hij zal in dat geval een toelichting geven aan de syndicale delegatie waaruit de noodzaak tot de verlenging blijkt. Wat betreft contracten van bepaalde duur op tijdelijke plaatsen wordt de wettelijk vastgelegde maximale periode gehanteerd. De werkgever zal de syndicale delegatie in dit geval informeren.

Een beperking van de globale duur van de contracten van bepaalde duur tot één jaar kan niet bekeken worden als een aanwervingsverplichting na die periode. Aanwervingen blijven gekoppeld aan potentieel, evaluatie en beschikbaarheid van open plaatsen. Ten laatste 2 maanden voor het verstrijken van zijn contract, zal de medewerker op de hoogte worden gebracht van een al of niet verlenging of omzetting in een contract van onbepaalde duur.

De werkgever zal tijdens de duurtijd van de CAO minstens 35 van de huidige contracten van bepaalde duur, ten laatste bij het verstrijken van het lopend contract, omzetten naar contracten van onbepaalde duur.

Daar waar vaststaat dat een project vereist dat een tijdelijke plaats minimaal gedurende een periode van zes maanden moet ingevuld worden, zal de

Handwritten notes and signatures:
 - A large handwritten '42' with a horizontal line through it.
 - A signature 'J. H.' to the left.
 - A signature 'jm' below the '42'.
 - Other illegible scribbles and initials.

werkgever met contracten van bepaalde duur werken i.p.v. ze op te vullen met uitzendkrachten.

Bij herhaaldelijke kortere verlengingen, waarvan de duur niet te voorzien valt en waardoor een uitzendkracht langer dan één jaar op BASF Antwerpen N.V. werkzaam is, zal de werkgever aan de syndicale organen een toelichting en motivatie geven. Deze gevallen zouden zich in de praktijk tot een minimum moeten beperken.

Voor de huidige tewerkgestelde uitzendkrachten zal geëvalueerd worden of het meerwerk waarvoor ze ingeschakeld zijn een omzetting naar een contract van bepaalde duur mogelijk maakt. Deze evaluatie zal syndicaal besproken worden.

b) opleiding van jongeren

De werkgever heeft verbintenissen aangegaan en ingevuld om 0,20 % van de aan RSZ aangegeven loonmassa te besteden aan initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen.

De 2 jongeren in het SIRA-project ingeschreven voor het schooljaar 1999 - 2000, zullen bij het slagen in hun theoretische en praktische proeven, na deze opleiding, worden aangeworven met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur of van bepaalde duur in het kader van een RVA-stage.

Deze RVA-stagiairs ontvangen het loon aan 100 %. Zij worden aangeworven in de Aa0-lijn. Zes maanden na indiensttreding bij BASF Antwerpen N.V. wordt het aanvangsloon met 2,5 % verhoogd. De overgang van de Aa-lijn naar de B-lijn is 12 maanden. De periode van voorervaring bij de Sira V.Z.W. telt mee voor de ANC-dagenregeling, de jubileumpremie en de opzegtermijnen van deze medewerkers.

Voor het schooljaar 2000 - 2001 zal de werkgever zes leerlingen inschrijven in het SIRA-project, waarbij, indien zij slagen, een aanwervingsverplichting met een contract van bepaalde of onbepaalde duur zal nageleefd worden.

c) bruto-bezetting vierploegen productie

Voor het vierploegenstelsel van de productie-afdelingen zal de bepaling van de benodigde brutomarge op de door de werkgever vastgelegde minimum-bezetting gebeuren aan de hand van de formule "(minimumbezetting x 1,5) + 0,5". De berekening van de brutomarge uitgaande van de huidige situatie wordt in bijlage toegevoegd.

Deze bruto-bezetting zal in de loop van deze CAO worden gerealiseerd. De invulling zal halfjaarlijks met de syndicale organisatie worden besproken. De toepassing van "0,5" in de formule kan organisatorisch als volgt gebeuren :

Handwritten notes and signatures:
 20
 J. L. #B
 M

- a) vier medewerkers in halftijdse uitgroeibanen
- b) twee medewerkers in het bestaande tweeploegenstelsel
- c) twee medewerkers jaarlijks altemnerend over de vier ploegen (ploegmutatie op 1 augustus)
- d) meerdere medewerkers in deeltijdse stelsels

d) vervanging medewerkers volcontinu

Teneinde de opleiding van de nieuwe medewerkers vlot te laten verlopen verbindt de werkgever zich ertoe onvolledige ploegbezettingen aan te vullen. Hiervoor zal tijdig in de vervanging van medewerkers voorzien worden.

Hij zal daarom onmiddellijk de selectieprocedure aanvatten :

- vanaf het ogenblik dat medewerkers te kennen geven dat zij op korte termijn hun arbeidsovereenkomst willen beëindigen;
- vanaf het ogenblik dat met zekerheid geweten is dat een medewerker langdurig ziek zal zijn en dat hij na herstel zijn oorspronkelijke functie in zijn werksysteem niet meer zal kunnen uitoefenen;
- om vrijgekomen arbeidsplaatsen op te vullen als gevolg van mutaties of andere onverwachte gebeurtenissen.

Om het behoud van de arbeidsplaats van een langdurig zieke te garanderen kan de werkgever een vervanging voorzien in de vorm van een contract van bepaalde duur, een stagecontract of een vervangingscontract.

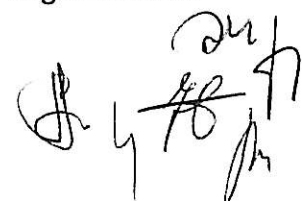
Bij vooraf geplande uitdiensttreding van een baremabediende in de ploegleiding zal, in het kader van het waarborgen van de kwalitatieve bezetting, de D-lijn één jaar op voorhand worden ingevuld.

e) debat directie

De werkgever zal voor het einde van het tweede kwartaal van 2000 een open en constructief gesprek organiseren met de syndicale delegatie m.b.t. tewerkstellingsthema's zoals personeelsbezetting en -ontwikkeling, outsourcing, ...

f) regiefuncties

De werkgever zal tijdens de duurtijd van de CAO 10 bestaande regiefuncties omzetten in BASF-contracten.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

De invulling hiervan zal besproken worden met de syndicale delegaties.

5. WERKZEKERHEID

- 5.1. De werkgever verbindt zich ertoe, alles in het werk te stellen om afdankingen wegens economische en technische redenen te vermijden voor de duur van de overeenkomst. Indien dit volgens de werkgever echter in een bepaalde situatie niet mogelijk is, zullen partijen elkaar ontmoeten om de situatie te bespreken, mogelijke oplossingen te onderzoeken en zo nodig een sociaal plan op te stellen.

Als arbeidsplaatsen in een bepaalde dienst of een bepaald bedrijf in vraag komen, zal de betrokken afdelingsleiding voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad en de syndicale delegatie de achtergronden en aanleidingen daartoe toelichten en doorspreken. Daarbij zal ruime aandacht worden besteed aan de resultaten van de onderzoeken naar alternatieven en aan de projectmatige aanpak bij de doorvoering (methode van taakanalyse, evaluatie, fasering, communicatie). Dit geldt in het bijzonder bij structuuranalyses.

De werkgever verbindt er zich toe medewerkers die door rationalisatie of herstructurering vrijkomen, een andere functie binnen de onderneming aan te bieden. Over de daaropvolgende eventuele concrete maatregelen voor de betrokken medewerkers, zal met de syndicale delegatie overleg gepleegd worden, met als doelstelling voor de betrokken medewerkers, de individuele werkzekerheid te waarborgen, in het kader van de activiteiten van de onderneming en op voorwaarde van een loyale medewerking van de betrokken medewerkers. Bij rationalisaties of herstructureringen zal voorrang gegeven worden aan betrokken medewerkers tegenover externe aanwervingen.

De werkgever garandeert daarenboven aan de medewerkers de nodige opleiding en vorming om de veranderingen in functie-inhouden en functies tijdig te kunnen ondervangen. Zonodig zullen specifieke herinschakelingsprogramma's worden ingericht.

- 5.2. In het geval van medewerkers met grote anciënniteit, en indien deze dit wensen, zal een gunstige eindeloopbaanregeling worden uitgewerkt, met bijstand van de individuele medewerker door de syndicale delegatie

- 5.3. Opzegtermijnen en vergoedingen
a) voor werknemers

1. De wettelijke opzegtermijnen worden vervangen door opzegtermijnen waarvan de duur 1 maand bedraagt per begonnen schijf van 5 jaar dienst. Deze regeling vervangt de vroeger geldende regeling, behalve in geval van

Handwritten signature and initials, possibly 'J. H. J. J.', located at the bottom right of the page.

opzegging in het kader van conventioneel brugpensioen CAO 17. In geval van opzegging in het kader van CAO 17, blijven de wettelijke opzegtermijnen van kracht.

De werkgever garandeert, vanaf de ondertekeningsdatum van de CAO en dit voor een duurtijd van 12 maanden, ingeval van ontslag een inkomen bestaande uit:

1. loon gedurende de van toepassing zijnde opzegtermijn
2. na het verstrijken van de door het loon gedekte termijn een toeslag op de werkloosheidsvergoeding en dit tot het netto maandloon (netto-toeslag + netto-werkloosheidsvergoeding = netto-maandloon)
3. de toeslag vermeld onder 2. wordt verhoogd met een supplementaire toeslag ten belope van het equivalent van het verlies van de pro rata netto eindejaarspremie voor de periode van werkloosheid in deze referteperiode

Deze regeling geldt niet bij ontslag om dringende reden, ontslag bij brugpensioen, ontslag met betrekking tot elk eindeloopbaanplan, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, bij ontslag wanneer de werknemer in dienst is na 31 december 1998.

2. Voor ontslag vanaf 12 maanden na de ondertekeningsdatum van deze CAO, zal er een toeslag op de werkloosheidsuitkeringen tot het netto-maandloon uitgekeerd worden. De periode van uitbetaling van deze toeslag is gekoppeld aan anciënniteit.

Anciënniteit:	Betalingsperiode toeslag na het verstrijken van de opzeg of van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode
---------------	--

3 tot 4 jaar:	2 maanden
5 tot 9 jaar:	4 maanden
10 tot 14 jaar:	6 maanden
15 tot 19 jaar:	8 maanden
20 tot 24 jaar:	10 maanden
25 tot 29 jaar:	12 maanden
vanaf 30 jaar:	14 maanden

Deze regeling geldt niet bij ontslag om dringende reden, ontslag bij brugpensioen, ontslag met betrekking tot elk eindeloopbaanplan, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.

b) voor de baremabedienden

Voor de baremabedienden meer dan drie jaar, doch minder dan vijftien jaar effectief in dienst van de onderneming, garandeert de werkgever gedurende de looptijd van de huidige CAO een inkomen bestaande uit:

1. de opzegvergoeding
2. na het verstrijken van de door de opzegvergoeding gedekte termijn een maandelijks toeslag op de werkloosheidsvergoeding en dit tot het netto maandloon (netto-toeslag + netto-werkloosheidsvergoeding = netto-maandloon) en dit gedurende de eerste drie maanden van werkloosheidsperiode van de bediende.
3. De toeslag vermeld onder III.2. wordt verhoogd met een supplementaire toeslag ten belope van het equivalent van het verlies van de pro rata netto-eindejaarspremie en dit voor de periode van 3 maanden werkloosheid.

Deze regeling geldt niet bij ontslag om dringende reden, ontslag bij brugpensioen, ontslag met betrekking tot elk eindloopbaanplan, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.

- 5.4. Medewerkers die vóór een overname of joint-venture bij BASF Antwerpen N.V. tewerkgesteld waren en die omwille van een herstructurering of sluiting ontslagen worden, kunnen opnieuw bij BASF Antwerpen N.V. solliciteren. Zij krijgen de voorkeur, op externe aanwervingen, wanneer een openstaande functie in overeenstemming is met hun ervaring, bekwaamheden en kwalificatie.

De selectieprocedure zal niet gebeuren aan de hand van aanwervingstesten. Wanneer een kandidaat niet weerhouden wordt, zal de syndicale delegatie ingelicht worden.

Bij een aanwerving behouden zij de anciënniteit op basis van de vroegere indiensttreding bij BASF Antwerpen N.V. én (minstens) de functieklassering van voor de overgang.

6. UITSTAPREGELINGEN / UITGROEIBANEN

a) **brugpensioenregeling 58 jaar periode 01.01.2001-31.12.2002**

Partijen komen overeen om de huidige overeenkomsten d.d. 16 maart 1998 (werknemers) en 12 maart 1998 (bedienden) opnieuw af te sluiten voor de periode 1 januari 2001 t.e.m. 31 december 2002.

In toepassing van artikel 7, paragraaf 6, eerste lid van de CAO 17, wordt in gemeenschappelijk akkoord beslist dat voor de berekening van het bedrag

van de aanvullende vergoeding de maand voorafgaand aan het vertrek in aanmerking zal worden genomen.

b) CAO 55 halftijds brugpensioen

In toepassing van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, kan voor de duur van deze CAO gebruik gemaakt worden van de hierna vermelde maatregelen :

1. Voor zover het wettelijk voorzien kader gerealiseerd zal worden, conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar voor medewerkers met een beroepsloopbaan van 33 jaar en met een minimum van 20 jaar nachtdienst (zoals berekend in artikel 1 CAO nr. 46 – KB 10.05.1990), waarbij de maandelijkse aanvullende vergoeding wordt berekend conform CAO nr. 17 en verhoogd wordt met 2.040 BEF bruto (geïndexeerd).
2. Halftijds brugpensioen overeenkomstig CAO nr. 55 en K.B. 30.07.1994 voor medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar, rekening houdend met een goede werkorganisatie. De vergoeding gebeurt op basis van het K.B. van 27 januari 1997 en bestaat uit drie componenten; een inkomen uit deeltijdse arbeid, de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever en de forfaitaire werkloosheidsuitkering.

c) uitgroei banen

Hoofdstuk 04.02 van de gecoördineerde teksten m.b.t. de uitgroei banen wordt voor de werknemers als volgt gewijzigd:

- de leeftijd wordt 53 jaar of ouder i.p.v. 55 jaar of ouder
- maandloon wordt berekend op basis van 68 % i.p.v. 65 %

Alle medewerkers krijgen voorts vanaf 01/01/2000 de mogelijkheid om 2 ADV-dagen (pro rata) op te nemen in het kalenderjaar volgens de CAO-modaliteiten. Wanneer de ondertekenende partijen niet tot een overeenkomst komen m.b.t. een alternatieve regeling, blijft de regeling van 2000 in 2001 behouden. De medewerkers verwerven dan bijkomend het recht om de in 2001 extra toegekende verlofdagen (werknemers: 1 ADV-dag pro rata en 2 ANC-dagen; bedienden: 2 ADV-dagen pro rata en 1 ANC-dag) op te nemen volgens de CAO-modaliteiten.

d) Vrijstelling prestaties bedienden interventiedienst

De bedienden van de interventiedienst die in brugpensioen of pensioen gaan of die instappen in een uitstapregeling n.a.v. een rationalisatie hebben recht op een vrijstelling van prestatie à rato van één maand per schijf van 10 jaar tewerkstelling in een vierentwintigurenstelsel.

7. EXTRA LEGALE VOORZIENINGEN**a) collectieve verzekeringen "Gezondheidszorgen"**

De werkgever biedt voor alle medewerkers een collectieve verzekering "Gezondheidszorgen" aan en zal de individuele premie van de medewerkers, ten bedrage van 225,- BEF per maand, te zijner laste nemen.

b) solidariteitsfonds

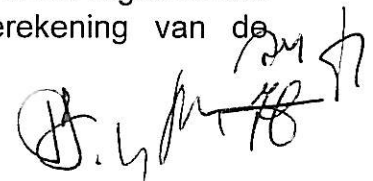
De werkgever zal vanaf 2000 per personeelslid zijn bijdrage aan het solidariteitsfonds verhogen met 50,- BEF tot 100,- BEF per maand. In de schoot van de ondernemingsraad zal een paritaire werkgroep worden opgericht met als doel de huidige voorzieningen van het solidariteitsfonds te optimaliseren.

c) werkgroep basisplan / spaarplan

De werkgever is bereid gedurende de looptijd van de CAO een paritaire werkgroep op te richten om het spaar- en basisplan te verduidelijken en creatief naar toenaderings- of optimalisatiemogelijkheden te zoeken zonder afbreuk te doen aan de essentie van de huidige bestaande systemen.

De werkgroep zal fungeren onder de volgende randvoorwaarden:

1. Gezien de techniciteit moet een resultaat geboekt worden binnen het jaar zodat er voldoende tijd is voor communicatie en feedback.
2. Een eventuele realisering kan pas deel uitmaken van de volgende CAO en moet volledig vervat zijn binnen de loonnorm.
3. Het belang van dit item in een globaal CAO-pakket moet zich budgettair weerspiegelen. Dit houdt in dat niet meer dan 0,2 % van de loonnorm hieraan gespendeerd kan worden.
4. De uitgangspunten vastgelegd in de huidige v.z.w.-reglementen moeten de basis vormen voor een kostenberekening van de

Handwritten signature and date, possibly "J. H. M. 18".

voorstellen. Gezien de techniciteit, zullen de berekeningen gebeuren door de actuaris van de v.z.w. .

8. SOCIALE VREDE

Deze overeenkomst, afgesloten op 9 februari 2000, regelt alle punten van het eisenprogramma 2000 - 2001 voor werknemers en bedienden en eveneens alle punten van het sectoraal akkoord voor werknemers en bedienden 1999 - 2000, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

9. BEHOUD VAN BESTAANDE AKKOORDEN

De partijen zullen de rechten en verplichtingen, opgenomen in de vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet gewijzigd werden door de bepalingen uit onderhavige overeenkomst, naleven.

Deze verbintenis slaat niet op die bepalingen van vroegere overeenkomsten, waarvan de toepassing gebonden was aan een welomschreven gebeurtenis, een welomschreven tijdstip of een welomschreven periode.

Deze overeenkomst werd gesloten op 9 februari 2000 tussen :

enerzijds BASF Antwerpen N.V.
en anderzijds :

- 1) Christelijke Centrale Mijnnijverheid, Energie, Chemie en Leder
- 2) Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,
- 3) De Algemene Centrale
- 4) Bond der Bedienden, Technici en Kaders

Opgemaakt te Antwerpen in zoveel exemplaren als er partijen zijn, waarvan elk der partijen verklaart er één te hebben ontvangen.



BASF Antwerpen N.V.

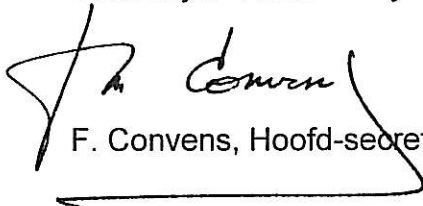


P. Jacobs
adjunct-directeur



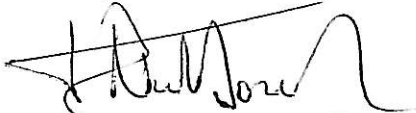
W. Van den Heuvel
lid directiecomité

Christelijke Centrale Mijnnijverheid, Energie, Chemie en Leder



F. Convens, Hoofd-secretaris.

Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel



J. Van Doren, Secretaris

De Algemene Centrale



H. Baele, Secretaris

Bond der Bedienden, Technici en Kaders



J. Martens, Secretaris

ADDENDUM

Opleidingsvergoeding

In februari 2000 en in januari 2001 kent BASF Antwerpen aan alle medewerkers een eenmalige nettovergoeding van 4.000 BEF toe, ter compensatie van de inspanningen geleverd door de medewerker om zichzelf bij te scholen.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'J. J. J.', located in the bottom right corner of the page.

ADDENDUM

Opleidingsvergoeding

In februari 2000 en in januari 2001 kent BASF Antwerpen aan alle medewerkers een eenmalige nettovergoeding van 4.000 BEF toe, ter compensatie van de inspanningen geleverd door de medewerker om zichzelf bij te scholen.

Handwritten signature and initials