

2002-01-23/am

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2002 - 2003**  
**VOOR DE WERKNEMERS MET WERKNEMERSSTATUUT**  
**EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN**  
**VAN BASF ANTWERPEN N.V., VESTIGING ANTWERPEN / ZANDVLIET**

**Tussen :**

BASF Antwerpen N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, vertegenwoordigd door de heren W. De Geest, lid van het directiecomité, en L. Scheers, directeur Polyurethaangrundstoffen.

Telkens hierna het woord "werkgever" wordt gebruikt, wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V.


**En :**

- 1) Christelijke Centrale Mijnnijverheid, Energie, Chemie en Leder, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer F. Convens, Hoofdsecretaris
- 2) De Algemene Centrale, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer H. Baele, Secretaris
- 3) Bond der Bedienden, Technici en Kaders, Van Arteveldestraat 9-11, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Martens, Secretaris
- 4) Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, Londenstraat 25, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Van Doorslaer, Bestendig Secretaris



Telefoon: (03)561 21 11 (centrale)  
Telex: 31047  
Telegram: BASANT Antwerpen  
Telefax nr.: (03)561 29 93

Maatschappelijke zetel:  
Haven 725, Scheldelaan 600  
B-2040 Antwerpen 4  
H.R. Antwerpen 167.258  
B.T.W. nr. BE 404.754.472



Artesia Bank 482-9007081-15  
Kredietbank 410-0373401-71  
Bank Brussel Lambert 320-0014468-85  
Generale Bank 220-0004174-39

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. tewerkgesteld op de vestiging te Antwerpen / Zandvliet.

#### 1. DUUR

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 01.01.2002 en eindigt op 31.12. 2003.

#### 2. ARBEIDSDUURVERMINDERING

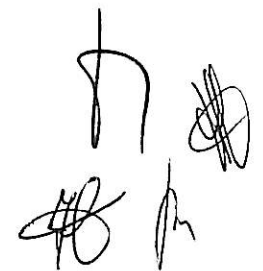
##### I. ARBEIDSDUURVERMINDERING

##### a) aantal dagen

Voltijds tewerkgestelde medewerkers verwerven vanaf 1 januari 2002, twee bijkomende ADV-dagen.  
Het aantal ADV-dagen in 2002 bedraagt 28.

##### b) modaliteiten

Voor de deeltijdse medewerkers worden de bijkomende ADV-dagen verrekend in hun loon of wedde. Voor de uitgroei banen worden de CRV-contingenten verhoogd van 28 naar 36 uren in 2002.



**3. INKOMSTENVERBETERING****3.1. Vaste forfaitaire maandvergoeding****a) bedragen**

Vanaf januari 2002 kent de werkgever een vaste forfaitaire maandvergoeding toe van:

43,86 EUR voor alle voltijdse werknemers  
47,50 EUR voor alle voltijdse baremabedienden

Vanaf januari 2003 verhoogt de werkgever de vaste forfaitaire maandvergoeding tot:

87,72 EUR voor alle voltijdse werknemers  
95,00 EUR voor alle voltijdse baremabedienden

**b) modaliteiten**

Op de vaste forfaitaire maandvergoeding zijn alle verloningselementen en -regelgeving van toepassing, zoals op het basismaandloon of de basismaandwedge, met uitzondering van de baremieke systematieken. Uitgesloten zijn alle baremieke verhogingen met betrekking tot anciënniteit en promotie naar een nieuwe kwalificatie- of weddereferentielijn.

**3.2. Aanpassing shiftvergoeding baremabedienden**

De shiftvergoeding zal als volgt aangepast worden:

4-ploegenstelsel: 39,32 %

3-ploegenstelsel: 18 %

2-ploegenstelsel: 10,25 %

**3.3. Jeugdvakantiedagen**

De werkgever zal aan de medewerkers die voldoen aan de modaliteiten voor het verkrijgen van jeugdvakantiedagen, een bijpassing tot het belastbaar loonverlies betalen per opgenomen JJV-dag en dit in aanvulling op de RVA-uitkering.

**3.4. Wachtvergoeding**

De wachtvergoedingen worden verhoogd naar 12,50 EUR voor wekdagen en 25,00 EUR voor weekend en feestdagen.

**4. TEWERKSTELLING****a) Bruto-aanwervingen**

De werkgever zal tijdens de duurtijd van de CAO:

- 35 huidige arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur omzetten naar arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.
- geslaagde SIRA-leerlingen, waartoe de werkgever zich voor het schooljaar 2001 - 2002 en het schooljaar 2002 - 2003 verbonden heeft, aanwerven.
- 45 bruto-aanwervingen realiseren in techniek om een goede kennisoverdracht te bekomen en know-how te behouden. Er zal hierbij aandacht besteed worden aan specifieke beroepscategorieën door 10 bestaande regiefuncties om te zetten in BASF-arbeidsovereenkomsten. Deze 10 omzettingen zijn inbegrepen in de 45 bruto-aanwervingen.

**b) Arbeidsovereenkomsten**

Nieuwe medewerkers zullen aangeworven worden met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

De werkgever behoudt zich het recht voor om in geval van herstructureringen, tijdelijk meerwerk of wettelijke verplichtingen, met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur te werken. Hij zal in dat geval overleg plegen met de syndicale delegatie waarin de noodzaak zal toegelicht worden.

Omzettingen van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur naar arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur blijven gekoppeld aan beschikbaarheid van open plaatsen, evaluatie en potentieel. Ten laatste 2 maanden voor het verstrijken van zijn arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, zal de medewerker op de hoogte worden gebracht van een al of niet verlenging of omzetting in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

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



**c) Initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen**

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan "in toepassing van hoofdstuk II, afdeling 1, van de wet van 5 september 2001 (B.S. van 15.09.2001) tot de verbetering van werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 7 maart 2001 (arbeiders) en 26 maart 2001 (bedienden) in de respectievelijke Paritaire Comit es voor de scheikundige nijverheid betreffende de loonkostontwikkeling, permanente vorming en tewerkstelling".

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 jongeren ingeschreven in het SIRA-project voor het schooljaar 2001 - 2002, zullen bij het slagen in hun theoretische en praktische proeven, na deze opleiding, worden aangeworven met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Voor het schooljaar 2002 – 2003 en voor het schooljaar 2003 - 2004 zal de werkgever verbintenissen aangaan en invullen om 0,20 % van de aan RSZ aangegeven loonmassa te besteden aan initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen. Hij zal hiertoe telkens zes leerlingen inschrijven in het SIRA-project, waarbij, indien zij slagen, een aanwervingsverplichting met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zal nageleefd worden.

Afhankelijk van de betreffende SIRA-CAO 2003 – 2004 zal de onderneming met de syndicale delegatie de heroriëntatie van zijn engagement bespreken.

De SIRA-leerlingen die slagen worden in de Aa0-lijn aangeworven. 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 wordt voorzien op 12 maanden na de indiensttreding bij BASF Antwerpen N.V. De periode van voorervaring bij de SIRA V.Z.W. telt mee voor de ANC-dagenregeling, de jubileumpremie en de opzegtermijnen van deze medewerkers.

**d) Bruto-bezetting vierploegen productie**

Voor het vierploegenstelsel van de productie-afdelingen is de formule voor de bepaling van de benodigde brutomarge op de door de werkgever vastgelegde minimum-bezetting: "(minimumbezetting x 1,5) + 0,5".

De toepassing van "0,5" in de formule kan organisatorisch als volgt gebeuren:

- a) vier medewerkers in halftijdse uitgroeibanen
- b) twee medewerkers jaarlijks alternerend over de vier ploegen (ploegmutatie op 1 augustus)
- c) meerdere medewerkers in deeltijdse stelsels

De invullingen van "0,5" door middel van twee medewerkers in het bestaande tweeploegenstelsel, gerealiseerd tijdens de CAO 2000-2001, blijven behouden.

De shiftbezetting in de 4 ploegen van de productie, weergegeven in de gecoördineerde teksten, zal geactualiseerd worden.

**e) Vervanging medewerkers volcontinu***Invulling van ongeplande uitstroom*

Om tijdig vacatures in te vullen die ontstaan door ongeplande uitstroom zal de werkgever op continue basis 6 (met contract van onbepaalde duur, per productie-afdeling 1) opleidingsplaatsen creëren. De medewerkers in deze opleidingsplaatsen zullen vacatures invullen wanneer:

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

De werkgever behoudt zich het recht voor om bij herstructureringen of rationalisaties deze opleidingsplaatsen pas in te vullen nadat de herplaatsingsmogelijkheden in het kader van de "werkzekerheidsclausule" zijn nagekomen. De werkgever zal in dit geval met de syndicale delegatie overleg plegen.

*Invulling van geplande uitstroom*

Voor het invullen van geplande uitstroom zal de werkgever aan de hand van de kwantitatieve personeelsplanning ernaar streven medewerkers in het kader van de opleidingsnoodzaak 3 maanden voor hun fysieke uitdiensttreding te vervangen.

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.

*Vervanging bij langdurige ziekte:*

Om bij langdurige ziekte de arbeidsplaats te vrijwaren, kan de werkgever een vervanging voorzien in de vorm van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een vervangingscontract.

**f) Halfjaarlijkse evaluatie**

De invulling van de hierboven genoemde punten a) tot en met e) zal halfjaarlijks met de syndicale delegatie geëvalueerd worden en indien nodig bijgestuurd.

**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

## 6. ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN

### a) **Brugpensioenregeling 58 jaar periode 01.01.2003 - 31.12.2004**

Partijen komen overeen om de bepalingen uit de overeenkomsten d.d. 16 maart 1998 (werknemers) en 12 maart 1998 (bedienden) integraal over te nemen in deze nieuwe CAO en te handhaven voor de periode 1 januari 2003 t.e.m. 31 december 2004.

### b) **Brugpensioen vanaf 56 jaar**

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 :

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 55 EUR bruto (geïndexeerd).



**c) Halftijds brugpensioen**

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.

**d) Tijdkrediet**

In overeenstemming met de op sectoraal niveau bereikte akkoorden tussen de sociale partners, zoals vastgelegd in de respectievelijke CAO's van 07/03/2001 betreffende loonkostontwikkeling, permanente vorming en tewerkstelling en 26/03/2001 betreffende loonkostontwikkeling, permanente vorming en tewerkstelling wordt het recht op tijdkrediet zoals ingevoerd door de CAO nr. 77 gesloten op 14 februari 2001 in de NAR, tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, uitgebreid tot de duur van maximum 5 jaar over de hele loopbaan.

Het recht op loopbaanvermindering voor 50-plussers is onbeperkt in duur.

De werkgever kan overeenkomstig de bepalingen van CAO nr. 77, de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering tot 1/5 en de loopbaanvermindering voor 50-plussers intrekken of wijzigen. Deze mogelijkheid bestaat uitsluitend om redenen bepaald in de ondernemingsraad, die eveneens de duur van de intrekking vaststelt.

**Aanmoedigingspremies:**

Deze CAO bevat de nodige bepalingen, zodat de werknemers die voldoen aan de voorwaarden, aanspraak kunnen maken op de federale en regionale tussenkomsten inzake aanmoedigingspremies (opleidingskrediet, landingsbanen, premie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, zorgkrediet, loopbaanonderbreking met één vijfde).

Een eventuele verlaging van boven vermelde premies kan geenszins leiden tot een verzwaring van de financiële verplichtingen van de werkgever.

**7. TRANSPARANTE VERLONING**

Dossiers uit de werkgroep transparante verloning, zoals het niet meer toepassen van een breukregeling bij de werknemers bij de jaarovergang, een verbetering van de aanvullende uitkering bij de tweede maand ziekte, modaliteiten naar shiftwissels, enkel vakantiegeld op overuren en gelegenheidsshiften bij bedienden, enz. zullen opgenomen worden in de gecoördineerde teksten na akkoord van de sociale partners.

Om de professionaliteit en de transparantie van de verloning te optimaliseren zal de werkgever zich engageren om midden 2002 een concept met betrekking tot een integratie van de tijdschrijverij toe te lichten.

**8. SOCIALE ROL**

Het bestaande proces ter invulling van de sociale rol zal in het eerste kwartaal van 2002 geëvalueerd worden.

**9. WERKGROEP BASISPLAN / SPAARPLAN**

De werkgever is bereid gedurende de looptijd van de CAO de paritaire werkgroep verder te zetten 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.

**10. SOCIALE VREDE**

Deze overeenkomst, afgesloten op 23 januari 2002, regelt alle punten van het eisenprogramma 2002 - 2003 voor werknemers en bedienden en eveneens alle punten van het sectoraal akkoord voor werknemers en bedienden 2001 - 2002, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.



**11. 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 23/01/2002 tussen :

enerzijds BASF Antwerpen N.V.

en anderzijds :

- 1) Christelijke Centrale Mijnnijverheid, Energie, Chemie en Leder
- 2) De Algemene Centrale
- 3) Bond der Bedienden, Technici en Kaders
- 4) Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

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

BASF Antwerpen N.V.



L. Scheers  
Directeur Polyurethaangrundstoffen



W. De Geest  
Lid directiecomité – Directeur  
Administratie



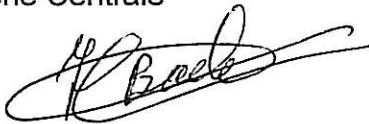
Christelijke Centrale Mijnnijverheid, Energie, Chemie en Leder



F. Convens, Hoofdsecretaris

---

De Algemene Centrale



H. Baele, Secretaris

---

Bond der Bedienden, Technici en Kaders



J. Martens, Secretaris

---

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België



J. Van Doorslaer, Bestendig Secretaris

---