

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT  
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN**

**VAN BASF ANTWERPEN, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium  
Coordination Center Comm. V. en EuroChem Antwerpen N.V., WERKZAAM OP DE SITE  
ANTWERPEN/ ZANDVLIET**

**Tussen :**

**BASF Antwerpen**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0404.754.472, vestigingseenheidsnummer 2.101.970.697, vertegenwoordigd door de heer J. Remeysen, Voorzitter Directieraad en de heer K. Van Raemdonck, Vice President Human Resources.

**INOVYN Belgium N.V.**, met maatschappelijke zetel te Olympiadenlaan 20, 1140 Brussel en exploitatiezetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0466.279.394, vestigingseenheidsnummer 2.091.533.893, vertegenwoordigd door de heer Ph. Taranti, bestuurder en de heer L. van Opstal, bestuurder.

**INEOS Styrolution Belgium N.V.**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0806.439.291, vestigingseenheidsnummer 2.173.104.262, vertegenwoordigd door de heer T. Van Melckebeke, bestuurder en M. Renap, HR Manager.

**BASF Belgium Coordination Center Comm.V.**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0862.390.376, vestigingseenheidsnummer 2.147.942.957, vertegenwoordigd door BASF Antwerpen, behorend vennoot, met als vaste vertegenwoordiger de heer J. Remeysen.

**EuroChem Antwerpen N.V.**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer KBO 0837.473.452, vestigingseenheidsnummer 2.200.321.175, vertegenwoordigd door de heer F. Dejongh, gedelegeerd bestuurder en mevrouw Ann Verhoeven, HR Manager.

enerzijds

**en :**

- 1) **ACV Bouw, Industrie en Energie**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer P. Vanweddingen, Secretaris en de heer R. Van Reeth, Secretaris
- 2) **De Algemene Centrale**, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer B. Verlaeckt, Secretaris
- 3) **ACLVB**, Kribbestraat 3, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door E. Horemans, Secretaris

anderzijds

wordt het volgende overeengekomen.

Telkens hierna het woord “medewerker” of “medewerkers” wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V. samen.

Telkens hierna het woord “werkgever” wordt gebruikt, wordt verwezen naar BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V.

Indien in een bepaling expliciet wordt verwezen naar BASF Antwerpen is deze bepaling enkel van toepassing op BASF Antwerpen en diens eigen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de bepaling waarin naar INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V. wordt verwezen.

### **Artikel 1 – Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V. die tewerkgesteld zijn op de vestiging te Antwerpen/Zandvliet en hun medewerkers.

### **Artikel 2 – Duur**

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur met ingang op 1 januari 2020 en einde op 31 december 2021, met uitzondering van onderstaande bepalingen:

- artikel 3 dat van bepaalde duur is van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024;
- artikel 5.5.1. dat van bepaalde duur is van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2022;
- artikel 6.1.1. (a), b) en c)) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021;

In afwijking van de bepaalde duur bepaald in het voorgaande lid zijn volgende bepalingen in onderhavige CAO van onbepaalde duur:

- artikel 1 en artikel 11 vanaf 1 januari 2020 in combinatie met:
  - artikel 5.1., artikel 5.4. en artikel 5.5.2. vanaf 1 januari 2020;
  - artikel 7 en artikel 9 vanaf 1 juli 2020;
  - artikel 5.2., artikel 5.5.3., artikel 5.6 vanaf 1 januari 2021.

### **Artikel 3 – Individuele werkzekerheid**

De clausule m.b.t. individuele werkzekerheid blijft ongewijzigd van toepassing (CAO 2018 – 2019 van 25 januari 2018- registratienummer 154683/CO). In afwijking van artikel 2 – Duur, engageren BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V. zich om de werkzekerheidsclausule te verlengen tot en met 31 december 2024.

### **Artikel 4 – Tewerkstelling**

#### **4.1. Tewerkstelling van risicogroepen**

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan in toepassing van Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (B.S. 28.12.2006) en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 26 juni 2019 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 juni 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen, EuroChem Antwerpen N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en INOVYN Belgium N.V. zullen zich houden aan de afspraken die ze als deelnemende onderneming aangaan in de

Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen in de SIRA.

Uitgaande van de verlenging van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau en de SIRA-CAO, zijn de werkgevers bereid om voor het schooljaar 2020-2021 en 2021-2022 de bestaande inspanningen te bestendigen en tijdelijk bijkomend SIRA-leerlingen in het SIRA-project in te schrijven, zodat er in totaal 13 SIRA-leerlingen zullen worden ingeschreven, verdeeld als volgt:

- BASF Antwerpen N.V.: 8
- EuroChem Antwerpen N.V.: 2
- INEOS Styrolution Belgium N.V.: 2
- INOVYN Belgium N.V.: 1

#### **4.2. Oprichting S-pool**

BASF Antwerpen N.V. is – gelet op de demografie binnen de dienst Toezicht – bereid tijdelijk te investeren in een S-pool om actief aan de instroom van een nieuwe generatie te werken.

De S-pool zal bestaan uit 4 posities in 2020 en 2021 en uiterlijk medio 2020 van start gaan.

De medewerkers die in de S-pool worden aangeworven, zullen maximaal 3 maanden in dagdienst worden ingezet, op voorwaarde dat ze in deze periode de nodige bekwaamheidsattesten behalen.

Na het succesvol afronden van deze basisopleiding zal de medewerker worden ingezet in het 4-ploegenstelsel.

Bij instroom van een poolmedewerker in een open vacature, wordt een nieuwe medewerker in de S-pool aangeworven.

De S-pool zal jaarlijks worden geëvalueerd in de IDA-commissie.

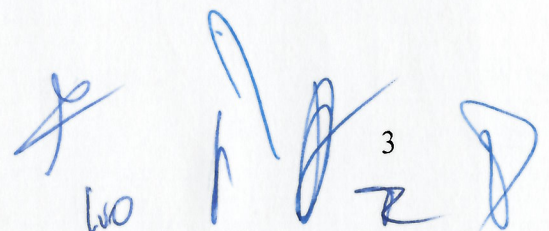
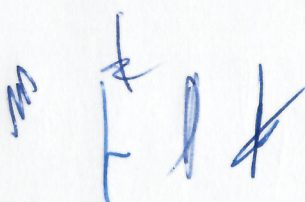
#### **Artikel 5 – Koopkracht**

##### **5.1. Verhoging barema, forfaitaire maandvergoeding en forfaitaire jaarvergoeding**

Vanaf 1 januari 2020 worden de van toepassing zijnde barema's, de forfaitaire maandvergoeding en de forfaitaire jaarvergoeding, uitgezonderd de verhoging ingevolge de keuze voor 'optie forfaitaire jaarvergoeding' overeenkomstig de Gecoördineerde teksten Hoofdstuk 7, par. 08, artikel 1, verhoogd met 1,50%.

Vanaf 1 januari 2021 worden de van toepassing zijnde barema's, de forfaitaire maandvergoeding en de forfaitaire jaarvergoeding, uitgezonderd de verhoging ingevolge de keuze voor 'optie forfaitaire jaarvergoeding' overeenkomstig de Gecoördineerde teksten Hoofdstuk 7, par. 08, artikel 1, verhoogd met 0,75%.

Vanaf 1 oktober 2021 worden de van toepassing zijnde barema's, de forfaitaire maandvergoeding en de forfaitaire jaarvergoeding, uitgezonderd de verhoging ingevolge de keuze voor 'optie forfaitaire jaarvergoeding' overeenkomstig de Gecoördineerde teksten Hoofdstuk 7, par. 08, artikel 1, verhoogd met 0,75%.



## **5.2. Ervaringsbudget (EB)**

### **5.2.1. Principe**

Met ingang van 1 januari 2021 zal jaarlijks aan de medewerkers vanaf anciënniteitstrede 31 een Ervaringsbudget (EB) van 8u toegekend worden.

Vanaf anciënniteitstrede 36 wordt het Ervaringsbudget verhoogd met 8u tot in totaal jaarlijks 16 uur.

Het Ervaringsbudget wordt als voorschot toegekend op basis van de gekende tewerkstellingsbreuk en arbeidsstelsel op 1 januari van het betreffende jaar (jaar X).

Het effectieve Ervaringsbudget wordt op het einde van de maand december van jaar X bepaald op basis van het aantal effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen én het arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel) waarin men tewerkgesteld is geweest gedurende het afgelopen kalenderjaar (cfr. berekeningsmodaliteiten eindejaarspremie).

### **5.2.2. Keuzemogelijkheid**

De medewerker heeft jaarlijks volgende keuzemogelijkheden m.b.t. de bestemming van het Ervaringsbudget:

*Keuzealternatief 1:* Inzet aan het einde van de loopbaan door opname in tijd: opgebouwd EB kan op het einde van de loopbaan gebruikt worden om vroeger te stoppen met werken (cfr. opname ELK).

*Keuzealternatief 2:* Inzet in het Individueel Keuzeplan (systeem omzetting jaarlijkse vergoedingen).

*Keuzealternatief 3:* Uitbetaling met de loonafrekening van januari van het jaar X.

In geval van Keuzealternatief 2 en 3 wordt voor shiftmedewerkers het bedrag van het Ervaringsbudget verhoogd met de toepasselijke shiftvergoeding zoals berekend voor de eindejaarspremie.

Indien de medewerker geen keuze heeft gemaakt op uiterlijk 15 november van het jaar X-1, wordt uitgegaan van keuzealternatief 1.

## **5.4. Geglobaliseerde shiftvergoeding**

### **5.4.1. Shifttoeslag gelegenheidsshiften**

De werkgever zal de basisshifttoeslagen op basis waarvan de gelegenheidsshiften worden vergoed en tevens de geglobaliseerde shiftvergoeding voor de verschillende stelsels wordt berekend, vanaf 1 januari 2020 als volgt aanpassen:

Basisshifttoeslagen		
Week	vroege	10,75%
	late	10,75%
	nacht	34,75%
Zaterdag	vroege	21,50%
	late	21,50%
	nacht	64,00%
Zondag	vroege	10,75%
	late	10,75%
	nacht	34,75%

Vanaf 1 januari 2021 is de aanpassing als volgt:

Basisshifttoeslagen		
Week	vroege	11%
	late	11%
	nacht	35,5%
Zaterdag	vroege	22%
	late	22%
	nacht	65,50%
Zondag	vroege	11%
	late	11%
	nacht	35,5%

#### 5.4.2. Geglobaliseerde shiftvergoeding van het 2-ploegenstelsel

De geglobaliseerde shiftvergoeding voor de medewerkers van het 2-ploegenstelsel zoals bepaald in artikel 4.1. van de CAO 2014-2015 (d.d. 13 maart 2014) wordt door de verhoging van de basisshifttoeslagen vanaf 1 januari 2020 verhoogd van 10,5% naar 10,75%.

Vanaf 1 januari 2021 wordt deze verhoogd van 10,75% naar 11%.

#### 5.4.3. Geglobaliseerde shiftvergoeding van het 3-ploegenstelsel

De geglobaliseerde shiftvergoeding voor de medewerkers van het 3-ploegenstelsel zoals bepaald in artikel 4.1. van de CAO 2014-2015 (d.d. 13 maart 2014) wordt door de verhoging van de basisshifttoeslagen vanaf 1 januari 2020 verhoogd van 18,33% naar 18,75%.

Vanaf 1 januari 2021 wordt deze verhoogd van 18,75% naar 19,17%.

#### 5.4.4. Geglobaliseerde shiftvergoeding van het 4-ploegenstelsel

De geglobaliseerde shiftvergoeding voor de medewerkers van het 4-ploegenstelsel zoals bepaald in artikel 4.1. van de CAO 2014-2015 (d.d. 13 maart 2014) wordt door de verhoging van de basisshifttoeslagen en de globale CAO-premie vanaf 1 januari 2020 verhoogd van 40% naar 40,5%.

Ze bestaat uit de volgende componenten:

- a) een basisshiftvergoeding van 21,17%
- b) een geglobaliseerde zondagtoeslag van 14,29%
- c) een geglobaliseerde feestdagtoeslag van 3,32%
- d) een globale CAO-toeslag van 1,72%

Vanaf 1 januari 2021 wordt deze verhoogd van 40,5% naar 41% en bestaat ze uit de volgende componenten:

- a) een basisshiftvergoeding van 21,64%
- b) een geglobaliseerde zondagtoeslag van 14,29%
- c) een geglobaliseerde feestdagtoeslag van 3,32%
- d) een globale CAO-toeslag van 1,75%

#### 5.4.5. Geglobaliseerde shiftvergoeding van het 24u-stelsel Bedrijfsinterventiedienst

De geglobaliseerde shiftvergoeding voor de medewerkers van het 24u-stelsel voor de Bedrijfsinterventiedienst wordt door de verhoging van de basisshifttoeslagen en de globale CAO-toeslag vanaf 1 januari 2020 verhoogd van 29,92% naar 30,21%.

Ze bestaat uit de volgende componenten:

- a) een basisshiftvergoeding van 12,30%
- b) een geglobaliseerde zondagtoeslag van 14,38%
- c) een geglobaliseerde feestdagtoeslag van 3,14%
- d) een CAO-toeslag van 0,39%

Vanaf 1 januari 2021 wordt deze verhoogd van 30,21% naar 30,5% en bestaat ze uit de volgende componenten:

- a) een basisshiftvergoeding van 12,58%
- b) een geglobaliseerde zondagtoeslag van 14,38%
- c) een geglobaliseerde feestdagtoeslag van 3,14%
- d) een CAO-toeslag van 0,40%

### 5.5. Collectieve verzekering gezondheidszorgen en verzekering ambulante zorgen, tandzorgen en optische hulpmiddelen

#### 5.5.1. Collectieve verzekering gezondheidszorgen

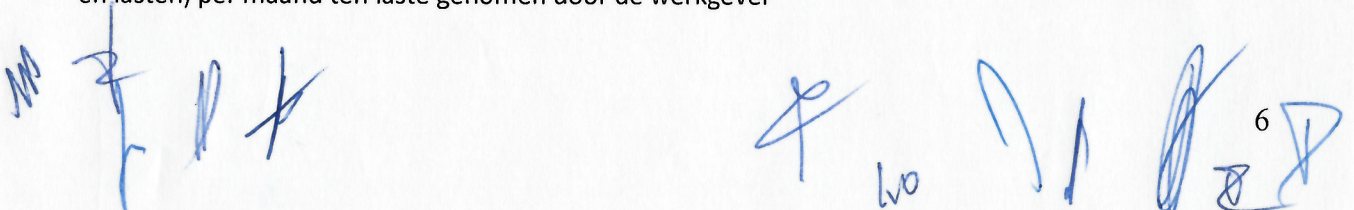
De premies voor de medewerkers en de aangesloten gezinsleden worden voor de periode van 1 april 2020 tot 31 maart 2022 verhoogd tot 13,74 euro per maand voor volwassenen en 5,77 euro per maand voor kinderen die kinderbijslaggerechtigd zijn.

De werkgever neemt de verhoogde individuele premie van alle medewerkers met een maximum van 13,74 euro (inclusief taken en lasten) per maand verder te zijner laste.

#### 5.5.2. Verzekering ambulante zorgen, tandzorgen en optische hulpmiddelen

De werkgever verbindt zich ertoe een bijkomende verzekering ambulante zorgen, tandzorg en optische hulpmiddelen af te sluiten met inwerkingtreding op 1 januari 2021 met volgende voorwaarden en modaliteiten:

- (i) toepassingsgebied: de actieve medewerkers en hun gezinsleden volgens de polisvoorwaarden
- (ii) premie: de premie voor de medewerker wordt ten bedrage van maximaal 25 euro (inclusief taken en lasten) per maand ten laste genomen door de werkgever



(iii) terugbetaling en terugbetalingsplafond: 80% van de medische kosten na tussenkomst van het ziekenfonds zullen op basis van de polisvoorwaarden worden terugbetaald tot een maximaal bedrag van 2.500,00 euro per verzekerde per verzekeringsjaar. Er is geen franchise van toepassing.

### 5.5.3. Hervorming Solidariteitsfonds

Teneinde een dubbele dekking van ambulante kosten te vermijden, zal het Solidariteitsfonds worden hervormd vanaf 1 januari 2021. Volgende dekkingen worden verder gegarandeerd (artikel 7 van de statuten met uitzondering van de artikelen 7.5 en 7.10):

- Noodgevallen
- Overlijden tijdens actieve dienst
- Dwingende familiale redenen
- Medische overmacht
- Ernstige en langdurige ziekte
- Familiale hulp
- Hoge kosten voor medicatie
- Hoge kosten fertiliteit

De inkomstengarantie bij arbeidsongeschiktheid (artikel 5 van de statuten), gefinancierd uit het A-fonds (werknemersbijdragen), blijft behouden.

De aangesloten gepensioneerden (huidige en toekomstige) blijven genieten van hun dekking door het Solidariteitsfonds.

Vanaf het ogenblik dat minder dan 1/3<sup>e</sup> van de medewerkers is aangesloten, houdt het Solidariteitsfonds op te bestaan bij gebrek aan voldoende collectiviteit.

Partijen maken zich sterk dat de Ondernemingsraad de statuten van het Solidariteitsfonds in die zin zal aanpassen voor 31 december 2020 en de maandelijkse bijdragen met ingang vanaf 1 januari 2021 als volgt zal bepalen:

- eigen medewerker: 2,5 euro;
- gezinsleden: geen eigen bijdrage meer;
- de werkgever: 0,75 euro per medewerker.

Bij tekorten worden de bijdragen in verhouding verhoogd.

### 5.6. Invoering individueel keuzeplan

Partijen zullen op datum van ondertekening van onderhavige CAO een afzonderlijke CAO van onbepaalde duur met ingang vanaf 1 januari 2021 afsluiten waarin bijzondere afspraken worden gemaakt over de invoering van een Individueel Keuzeplan waarbij de medewerkers meer keuzevrijheid wordt gegeven bij de samenstelling van het loonpakket, door een deel van het loon om te zetten in een Keuzebudget dat kan worden ingeruild voor Alternatieve Voordelen.

## Artikel 6 – Eindeloopbaanregelingen

### 6.1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna vermeld als "SWT")

Voor de volledigheid wordt vermeld dat deze stelsels ook toegankelijk zijn voor buitenbaremabedienden met uitsluiting van 6.1.2. e.v.

#### 6.1.1. Toegang SWT

Voor zover het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voor de bepaling van het recht op SWT en de bepaling van de leeftijdsvoorwaarden voorhanden zijn, is de werkgever bereid onderstaande SWT-regelingen ononderbroken verder te zetten en in stand te houden:

a. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid (155.916/CO/116 en 155.917/CO/116) en gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (155.997/CO/207 en 155.996/CO/207), kan tot 30 juni 2021 gebruik gemaakt worden van de SWT-regeling vanaf de leeftijd van 59 jaar voor medewerkers met een beroepsloopbaan van 33 jaar die in een zwaar beroep werkten of minimum 20 jaar nachtdienst hebben verricht (zoals berekend in artikel 1 CAO nr. 46 – KB 10.05.1990).

Deze regeling wordt, vanaf 60 jaar vanaf 1 juli 2021, verder gezet tot 31 december 2021 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

b. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid (155.916/CO/116 en 155.917/CO/116) en gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (155.997/CO/207 en 155.996/CO/207), komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 59 jaar, mits 35 jaar beroepsloopbaan en tewerkgesteld in een zwaar beroep (artikel 3 § 3 KB 3 mei 2007), te handhaven voor de periode 1 januari 2020 t.e.m. 30 juni 2021.

Deze regeling wordt, vanaf 60 jaar vanaf 1 juli 2021, verder gezet tot 31 december 2021 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

c. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid (155.916/CO/116 en 155.917/CO/116) en gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (155.997/CO/207 en 155.996/CO/207), komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 59 jaar, mits 40 jaar beroepsloopbaan (artikel 3 § 7 KB 3 mei 2007) te handhaven voor de periode 1 januari 2020 t.e.m. 30 juni 2021.

Deze regeling wordt, vanaf 60 jaar vanaf 1 juli 2021, verder gezet tot 31 december 2021 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

d. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid (155.916/CO/116 en 155.917/CO/116) en gesloten op 22 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (155.997/CO/207 en 155.996/CO/207), kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan (artikel 3 § 6 KB 3 mei 2007) voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke



problemen, zoals gedefinieerd in CAO nr. 123 van de NAR, voor de periode 1 januari 2020 t.e.m. 31 december 2020.

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2021 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

e. Overeenkomstig CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de NAR, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 62 jaar voor de periode 1 januari 2020 t.e.m. 31 december 2021.

#### 6.1.2. Aanvullende vergoeding

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding in het kader van SWT zoals overeengekomen in artikel 5.2.2. van de CAO 2016-2017 d.d. 24 november 2015 voor werknemers met werknemersstatuut en baremabedienden (registratienummer 137434/CO), worden verlengd voor de periode 1 januari 2020 t.e.m. 31 december 2021.

#### 6.1.3. Engagement tot verlenging

De werkgever engageert zich ertoe om de SWT-regelingen en de aanvullende vergoeding hierbij vermeld in dit artikel telkens te verlengen zodra het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voorhanden zijn. Partijen verbinden zich ertoe hier loyaal samen te werken.

#### **Artikel 7 – 1/10 ouderschapsverlof**

De wettelijke mogelijkheid van 1/10 ouderschapsverlof wordt voorzien mits inachtnaam van volgende modaliteiten vanaf 1 juli 2020:

##### Dagmedewerkers

Voor dagmedewerkers is opname in hele dagen (één volledige dag om de twee weken – dit kan op elke weekdag) of een halve dag volgens een vast te werken rooster op woensdag of vrijdag (08.00u – 12.00u) mogelijk.

De toekenning van het 1/10e ouderschapsverlof kan enkel voor zover organisatorisch mogelijk én na toestemming van de bedrijfsleider of het diensthoofd.

##### Shiftmedewerkers 2-ploegen en 3-ploegen

Voor shiftmedewerkers 2- en 3-ploegen is opname in hele dagen (één volledige dag om de twee weken) mogelijk.

De toekenning van het 1/10e ouderschapsverlof kan enkel voor zover organisatorisch mogelijk én na toestemming van de bedrijfsleider of het diensthoofd.

##### Shiftmedewerkers 4-ploegen

Voor shiftmedewerkers 4-ploegen kan het 1/10e ouderschapsverlof enkel worden opgenomen in volledige dagen en volgens een rooster met afwisselend een roostervrije dag op maandag, woensdag en vrijdag.

De toekenning van het 1/10e ouderschapsverlof is enkel mogelijk binnen de bestaande organisatorische randvoorwaarden zoals bepaald in Hoofdstuk 4, artikel 5 én na toestemming van de bedrijfsleider of het diensthoofd.

MS  
f  
D  
K

f  
K

wo  
f  
K  
9  
D

### **Artikel 8 – Klein verlet bij wettelijk samenwonen**

De werkgever is bereid om onderstaande regeling van klein verlet toe te passen bij de ondertekening van een verklaring van wettelijk samenwonen door een medewerker:

*“Drie opeenvolgende werkdagen, de dag van de ondertekening voor de ambtenaar van de burgerlijke stand inbegrepen, conform de regeling voor gehuwden.*

*Bij een later huwelijk door dezelfde partijen binnen de 10 jaar sinds de verklaring van wettelijke samenwoning, zullen deze dagen verrekend worden in de dagen klein verlet voor het huwelijk.*

*In geval van eventuele latere gebeurtenissen van wettelijke samenwoning door de medewerker wordt het recht op deze 3 opeenvolgende werkdagen betaalde afwezigheid slechts toegestaan nadat er 10 jaar verstreken zijn sinds de voorgaande gebeurtenis van wettelijke samenwoning.”*

### **Artikel 9 – Flexibele shiftovergave**

De shiftovergave is een cruciaal proces binnen een productie-omgeving om de veiligheid van de medewerkers en de installaties, alsmede de continuïteit van de operaties te garanderen. In de praktijk en omwille van historische en bedrijfsspecifieke redenen wordt dit proces momenteel in de verschillende bedrijven op onderscheiden manier ingevuld: aard van het productieproces, graad van automatisatie, grootte van de ploegen, etc.

Dit vraagt in een eerste fase een grondige interne analyse door de huidige TBE-partners alvorens met de sociale partners concrete afspraken te kunnen maken die de medewerkers de mogelijkheid zouden kunnen bieden om, na een kwalitatieve shiftovergave, hun werkplaats vroeger te verlaten.

De eerste fase zal tegen 1 juni 2020 kunnen worden afgesloten.

In een tweede fase verbindt de werkgever zich ertoe om een paritaire werkgroep samen te stellen om het proces van kwalitatieve shiftovergave grondig en transparant te bespreken, en hiertoe de concrete modaliteiten vast te leggen waaronder medewerkers de werkplaats vroeger kunnen verlaten.

De paritaire werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van alle juridische entiteiten van beide TBE's, zal dan aansluitend op de eerste fase worden opgestart en beoogt zijn werkzaamheden te beëindigen tegen eind 2020 voor invoering in 2021.

### **Artikel 10 – Demografiefonds**

Partijen zijn het erover eens om de bestaande maatregelen zoals bepaald in de Demografieplannen 2018-2020 te verlengen voor de periode tot en met 31 december 2021.

De nieuwe maatregel “Ervaringsbudget” wordt opgenomen in het Demografieplan vanaf 1 januari 2021 voor het gedeelte dat in tijd wordt opgenomen.

De Voorzitter en de Secretaris van de Ondernemingsraad zullen daartoe het initiatief nemen.

### **Artikel 11 – Onbepaalde duur en opzegmogelijkheid**

De bepalingen in onderhavige CAO die werden aangegaan voor onbepaalde duur, kunnen door elke partij worden opgezegd met inachtnaam van een opzegtermijn van 24 maanden. De opzeg dient schriftelijk via aangetekend schrijven te worden gegeven en zal uitwerking hebben de eerste dag van de maand na de maand waarin de opzeg werd betekend.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

### Artikel 12 – Sociale vrede

Deze overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma voor werknemers en baremabedienden, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

### Artikel 13 – 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 wordt gesloten op 3 februari 2020 tussen:

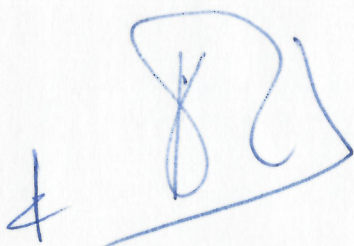
Eenzijds **BASF Antwerpen, INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V., BASF Belgium Coordination Center Comm.V. en EuroChem Antwerpen N.V.**

en anderzijds:

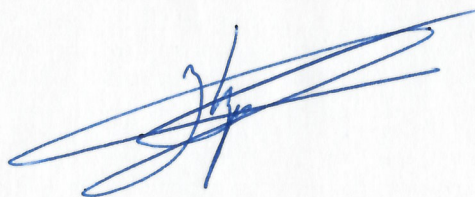
- 1) De Algemene Centrale
- 2) ACV Bouw, Industrie en Energie
- 3) ACLVB

En werd opgemaakt te Antwerpen in 10 originele exemplaren waarvan elke partij erkent door zijn handtekening één origineel exemplaar te hebben ontvangen en waarvan er één bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

### BASF Antwerpen

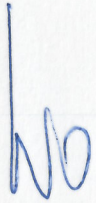


K. Van Raemdonck  
Vice President Human Resources

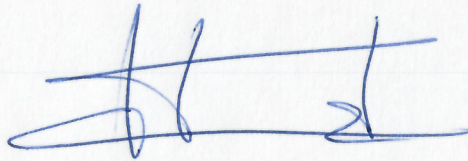


J. Remeysen  
Voorzitter Directieraad

**INOVYN Belgium N.V.**



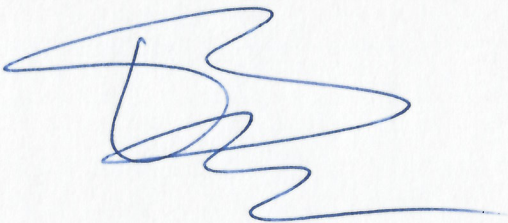
L. van Opstal  
Bestuurder



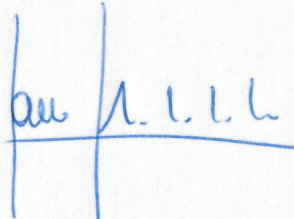
Ph. Taranti  
Bestuurder

---

**INEOS Styrolution Belgium N.V.**



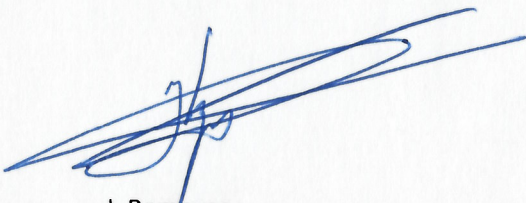
M. Renap  
HR Manager



T. Van Melckebeke  
Bestuurder

---

**BASF Belgium Coordination Center Comm.V.**



J. Remeysen  
Vaste vertegenwoordiger van de beherend  
vennoot, BASF Antwerpen N.V.

---

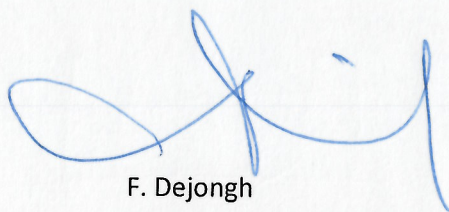
2



**EuroChem Antwerpen N.V.**



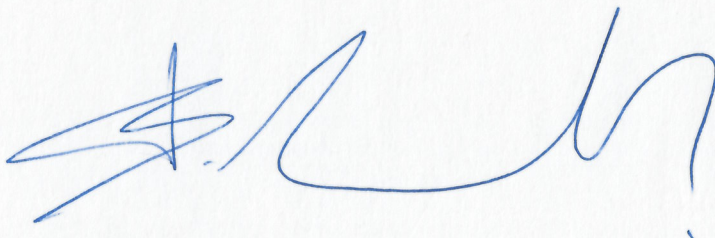
A. Verhoeven  
HR Manager



F. Dejongh  
Gedelegeerd bestuurder

---

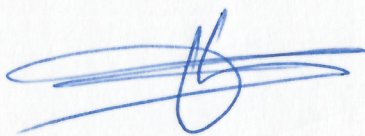
**De Algemene Centrale**



B. Verlaeckt, Secretaris

---

**ACV Bouw, Industrie en Energie**



P. Vanweddingen, Secretaris

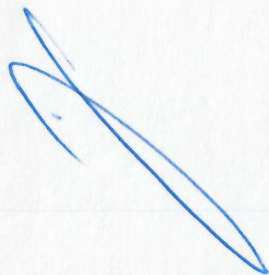
---



R. Van Reeth, Secretaris

---

ACLVB

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long, sweeping tail that extends downwards and to the right.

E. Horemans, Secretaris

---