

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

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

Tussen :

BASF Antwerpen N.V., met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0404.754.472, vestigingseenheidsnummer 2.101.970.697, vertegenwoordigd door de heer W. De Geest, gedelegeerd bestuurder en de heer K. Van Raemdonck, Vice President Human Resources.

Inovyn Belgium N.V., met maatschappelijke zetel te Ransbeekstraat 310, 1120 Brussel en exploitatiezetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0466.279.394, vestigingseenheidsnummer 2.091.533.893, vertegenwoordigd door de heer Philippe Taranti, gedelegeerd bestuurder en de heer A. Hanneuse, bestuurder.

BASF 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 N.V., beherend vennoot, met als vaste vertegenwoordiger de heer W. De Geest.

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 W. Van engelandt, bestuurder en de heer T. Van Melckebeke, bestuurder.

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 de heer J. De Prijck, HR Manager.

enerzijds

en :

- 1) **ACV Bouw, Industrie en Energie**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer P. Vanweddingen, Secretaris
- 2) **Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor kaderpersoneel**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer K. De Kinder, Secretaris

- 3) **De Algemene Centrale**, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer B. Verlaeckaert, Secretaris
- 4) **Bond der Bedienden, Technici en Kaders**, Van Arteveldestraat 9-11, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer J. Martens, Secretaris
- 5) **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**, Kribbestraat 3, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door E. Horemans, Secretaris

anderzijds

werd het volgende overeengekomen.

Telkens hierna het woord "werknemer" of "werknemers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen N.V., Inovyn Belgium N.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. Telkens hierna het woord "bediende" of "bedienden" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V., Inovyn Belgium N.V., BASF Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem 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 N.V., Inovyn Belgium N.V., BASF Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. samen.

Telkens hierna het woord "werkgever" wordt gebruikt, wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V., Inovyn Belgium N.V., BASF Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. die samen één technische bedrijfseenheid vormen op de vestiging te Antwerpen, Zandvliet.

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

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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

Artikel 2 – Duur

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt op 31 december 2017.

Artikel 3 – Werkzekerheid en tewerkstelling

3.1. Individuele werkzekerheid

De clausule m.b.t. individuele werkzekerheid blijft ongewijzigd van toepassing. In afwijking van artikel 2 – Duur, engageren BASF Antwerpen N.V., Inovyn Belgium N.V., BASF Coordination Center Comm.V. , Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. zich om de werkzekerheidsclausule te verlengen met 2 jaar, d.i. tot en met 31 december 2020.

3.2. T-pool

BASF Antwerpen N.V. wil – in functie van het huidige service model binnen de TBE site BASF Antwerpen – investeren in bijkomend intern onderhoudstalent met als doel vanuit een centrale buffer pieken in werkvolume centraal of decentraal te kunnen opvangen.

De ambitie is een opbouw van een buffer aan opgeleide technici (die dus het T-pool traject doorlopen hebben of als ervaren medewerker gestart zijn en een verkort T-pool traject hebben doorlopen). Deze pool van opgeleide technici zal gestuurd worden door de technical community. De werkgever heeft de ambitie om deze buffer over een periode van 5 jaar uit te bouwen tot 12 medewerkers.

Om dit doel te realiseren zullen alle redelijke rekruteringsinspanningen worden gedaan om het T-pool opleidingstraject uit te breiden naar 16 medewerkers over het jaar. Afhankelijk van de te verwachten doorstroming naar open plaatsen en de opbouw van de buffer voornoemd, zal deze opleidingspool halfjaarlijks, in de periode februari – april en vervolgens in de periode juli – september, telkens opnieuw aangevuld worden tot acht (i.p.v. de huidige twee keer zes).

Eens de buffer van 12 medewerkers is opgebouwd, is het de bedoeling naar een dynamisch model voor het T-pool opleidingstraject te evolueren.

Het betreft een inspanningsverbintenis aangezien het rekruteren van talent in deze markt niet eenvoudig is.

De verdere detaillering en organisatorische werking van deze buffer zal in de IDA-commissie worden opgevolgd.

3.3. Werking IDA-commissie Maintenance

BASF Antwerpen N.V. zal in haar 6-maandelijkse “IDA-commissie PT” met ingang vanaf september 2016 ook de decentrale onderhoudsgroepen binnen Operations (de zogenaamde maintenance groepen) mee in de overzichten en besprekingen opnemen.

Concreet zal deze “IDA commissie PT” de volgende diensten bespreken: PT, decentrale onderhoudsgroepen productie en PIM.

Vanaf september 2016 zal de 6-maandelijkse “IDA-commissie PT” bijgevolg hernoemd worden in “IDA-commissie Maintenance”.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large 'P' at the top, a signature that looks like 'K. N.', and several other illegible signatures and initials at the bottom.

3.4. P-pool werking EuroChem Antwerpen N.V.

Het concept van de P-pool werking wordt binnen de onderneming gerealiseerd onder de naam "Starterstraject".

De aanvulling in het starterstraject gebeurt via de traditionele recruiteringskanalen: de interne & externe arbeidsmarkt, stagiairs die een project- of belevingsstage deden van minstens acht weken en schoolverlaters en medewerkers met een beperkte relevante ervaring.

Medewerkers uit de interne & externe arbeidsmarkt

Voor alle nieuwe medewerkers in volcontinu in de productiebedrijven wordt standaard een opleidingsperiode van één maand voorzien.

Gedurende deze periode worden zij bij aanvang (richtinggevend is de eerste werkweek) ingezet in dagdienst, om aansluitend de rest van de opleidingsperiode te werken in een V/L systeem zonder weekendprestaties.

Stagiairs

De medewerkers die werden aangeworven na een succesvolle project- of belevingsstage van minstens 8 weken hebben in dit kader een opleiding genoten en kunnen in juli of augustus rechtstreeks in de pool instromen. Zij worden rechtstreeks geïntegreerd in de ploegen.

In de mate dat zij tijdens hun stageperiode nog niet in aanraking kwamen met de andere productiebedrijven binnen EuroChem Antwerpen N.V. zullen zij alsnog in de aanvangsperiode van hun tewerkstelling ingezet worden in die bedrijven.

Evaluatie

Elke nieuwe medewerker die deelneemt aan het starterstraject wordt gedurende deze periode door Human Resources van dichtbij gevolgd.

Bij aanvang van het starterstraject ontvangt de deelnemer een overzicht in de vorm van een checklist die een groeiend inzicht geeft in de reeds uitgevoerde afspraken over de bedrijven heen.

3.5. Interventiedienst – I-pool

BASF Antwerpen N.V. is – gelet op de demografie in de Interventiedienst – bereid te investeren in een I-pool, om actief aan de instroom van een nieuwe generatie te werken.

De I-pool zal uiterlijk begin 2017 van start gaan.

Zolang de demografische nood dit rechtvaardigt, zal de I-pool bestaan uit 2 posities.

De medewerkers die voor deze posities worden aangeworven, zullen het opleidingstraject tot brandweerman aanvatten en voorts ook in de services worden ingezet. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan het gedeelte van de opleiding in dag en aansluitend in ploegen.

[Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large 'P' at the top and various initials and signatures below.]

Vanaf opstart van de I-pool in 2017 zal deze halfjaarlijks in de IDA-commissie die maandelijks plaats vindt, worden besproken.

Daarnaast zullen deze medewerkers ook ingezet worden in de ploegen om afwezigheden langer dan 3 maanden op te vangen (conform P-pool).

De medewerkers die instromen in de I-pool worden verloond conform de bestaande afspraken maar de doorgroei is beperkt tot de Bb-loonlijn (Aspirant) zolang men zich in de I-pool bevindt. Vanaf instroom in een vacature in de Interventiedienst wordt de medewerker verloond conform de geldende afspraken in functie van het bereikte opleidingsniveau.

De opstart van de I-pool veronderstelt een vlotte en actieve beleving van het « Lerend Werken, Werkend Leren (BOOT) »-traject voor nieuwe én ervaren medewerkers van de Interventiedienst.

3.6. IDA-model voor het labo

Om het aanwervingsbeleid in het 4-ploegenstelsel van het labo zo proactief mogelijk vorm te geven zal er halfjaarlijks een uitstroombelastingmodel worden opgemaakt waarin bv. gekende pensioenen/andere uitstroom worden opgenomen.

3.7. 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 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 22 september 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. alsook EuroChem Antwerpen 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 SIRA-CAO, zijn de entiteiten van de TBE site BASF Antwerpen bereid om voor de schooljaren 2016-2017 en 2017-2018 telkens 8 SIRA-leerlingen in te schrijven in het SIRA-project, verdeeld als volgt:

- BASF Antwerpen N.V.: 6
- Styrolution Belgium N.V.: 1
- EuroChem Antwerpen N.V.: 1

Artikel 4 – Koopkracht

4.1. Verhoging barema, forfaitaire maandvergoeding en forfaitaire jaarvergoeding

Vanaf 1 januari 2016 worden de van toepassing zijnde barema's, de forfaitaire maandvergoeding en de forfaitaire jaarvergoeding verhoogd met 0,5%.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page, including a large signature at the bottom right and several smaller ones above it.

4.2. Maaltijdcheques

Vanaf de eerste dag van het lopende kwartaal waarin onderhavige CAO is goedgekeurd en ten vroegste vanaf 1 januari 2016, wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque verhoogd tot 6,91 euro, zodat aan de medewerkers een maaltijdcheque wordt toegekend met een nominale waarde van 8 euro per effectief gewerkte dag volgens de alternatieve telling.

Het werknemersaandeel blijft behouden op 1,09 euro.

Artikel 3 van de CAO van 14 maart 2014 tot toekenning van maaltijdcheques (registratienummer 124716/CO) wordt als volgt gewijzigd:

“Per effectief gewerkte dag wordt een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van 8 euro.

De tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque bedraagt 6,91 euro. De tussenkomst van de werknemer in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 euro.”

4.3. Demografiebudget

4.3.1. Principe

Met ingang van 1 januari 2016 zal jaarlijks aan elke medewerker een demografiebudget ter beschikking gesteld worden ter waarde van 24 maal het basisuurloon (cfr. eindejaarspremie). Voor shiftmedewerkers worden deze 24 uren verhoogd met:

- 36,68% voor het vierploegenstelsel
- 18,33% voor het drieploegenstelsel
- 10,50% voor het tweeploegenstelsel
- 26,78% voor de Interventiedienst

Het demografiebudget van 24 uren geldt voor een voltijdse effectieve tewerkstelling in het betrokken kalenderjaar. Het effectieve demografiebudget wordt op het einde van de maand december 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 en betaling eindejaarspremie).

4.3.2. Betaling of omzetting in tijd voor voltijdse medewerkers

Voor voltijdse medewerkers kan dit demografiebudget – volgens de individuele keuze van de medewerker – worden uitbetaald of kan de tegenwaarde worden opgenomen in tijd in dagen.

Indien de medewerker van de omzettingskeuze in tijd gebruik wenst te maken, kunnen in dat kalenderjaar:

- geen bijkomende OVK/ELK-uren worden opgebouwd;
- geen ANC-dagen worden afgekocht.

De keuze voor opname in tijd kan elk jaar opnieuw gemaakt worden, ten laatste op 15 november van het lopend kalenderjaar. Bij gebreke van keuze op deze datum wordt het demografiebudget standaard uitbetaald met de loonafrekening van november.

P
f
12/11
D
De
A
6
S
X

Indien de medewerker heeft gekozen voor opname in tijd, maar de omgezette uren niet werden opgenomen tegen 31 december van het lopend kalenderjaar, worden de niet-opgenomen uren uitbetaald in januari van het volgende kalenderjaar.

Voor deeltijdse medewerkers wordt het demografiebudget uitbetaald met de loonafrekening van november zonder mogelijkheid tot omzetting in tijd.

4.4. Verhoging eindejaarspremie

Met ingang van 1 januari 2017 wordt de eindejaarspremie voor alle medewerkers verhoogd met 24 maal het basisuurloon.

Voor shiftmedewerkers worden deze 24 uren verhoogd met:

- 36,68% voor het vierploegenstelsel
- 18,33% voor het drieploegenstelsel
- 10,50% voor het tweeploegenstelsel
- 26,78% voor de Interventiedienst

Voor de modaliteiten wordt verwezen naar de Gecoördineerde teksten, Hoofdstuk 7, paragraaf 3, artikel 1.

4.5. Ecocheques

Voor het jaar 2016 zullen aan de medewerkers die voltijds in dienst zijn op 1 april 2016 éénmalig ecocheques worden toegekend voor een bedrag van 125,00 euro met een maximale nominale waarde van 10 euro per ecocheque.

De medewerkers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel, ontvangen een bedrag aan ecocheques dat in verhouding staat tot het bedrag voor een voltijdse tewerkstelling. De berekening voor deeltijdsen gebeurt aan de hand van de tewerkstellingsbreuk op 1 april 2016.

De medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens arbeidsongeschiktheid van langer dan 12 maanden en de medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens loopbaanonderbreking, hebben geen recht op ecocheques tenzij ze het werk hervatten op een later tijdstip in 2016. In dat geval hebben ze recht op een bedrag aan ecocheques in verhouding tot de gewerkte periode in 2016.

De ecocheques zullen in elektronische vorm worden toegekend en zullen door een erkende uitgever op naam van de medewerker ter beschikking worden gesteld op 30 april 2016 via de bestaande Sodexo-kaart.

Medewerkers die de onderneming verlaten in 2016 en de ecocheques ontvangen hebben, zullen de ecocheques behouden. Medewerkers die de onderneming hebben verlaten in de loop van 2016 maar vóór de uitbetaling van de ecocheques, hebben recht op een bedrag aan ecocheques pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode bij de onderneming in 2016.

Medewerkers die in de loop van 2016 in dienst treden na het tijdstip van uitbetaling van de ecocheques, zullen in december 2016, ecocheques ontvangen voor een bedrag pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode in 2016.

4
Schoon⁷

1
12-11
1
D
Schoon
Schoon

Het bedrag van de ecocheques zal worden afgerond naar het hogere vijf-tal.

Bij de eerste toekenning van de ecocheques, zal aan de medewerkers voldoende informatie gegeven worden over de inhoud van de lijst met ecologische producten of diensten.

Indien nog bijkomende formaliteiten zouden vereist zijn voor de invoering van ecocheques in elektronische vorm ingevolge nieuwe wetgeving, zullen partijen loyaal samenwerken om hieraan te voldoen.

4.6. Collectieve verzekering gezondheidszorgen

Premie

De werkgever neemt de individuele premie van alle medewerkers verder te zijner laste met een maximum van 12,60 euro per maand.

De premies voor de medewerkers en de aangesloten gezinsleden worden voor de periode van 1 april 2016 tot 31 maart 2020 verlaagd tot 12,21 euro per maand voor volwassenen en 5,13 euro per maand voor kinderen die kinderbijslaggerechtigd zijn.

Verbeteringen aan de collectieve verzekering gezondheidszorgen vanaf 01/04/2016

Tijdens de pre- en postperiode en in het kader van ernstige ziekten worden de meerkosten na eventuele tussenkomst van de ziekteverzekering voor medisch gerechtvaardigd vervoer per ziekenwagen terugbetaald met een maximum van 620,00 euro per verzekerde per verzekeringsjaar.

De pre-periode voor hospitalisatie wordt uitgebreid naar 3 maanden.

Artikel 5 – Eindeloopbaanregelingen

5.1. Ondernemingslandingsbaan

5.1.1. Definitie

In het kader van een eindeloopbaanregeling om het langer werken te bevorderen, wordt aan de medewerker die aan de hierna vermelde voorwaarden voldoet, de mogelijkheid geboden in te stappen in een ondernemingslandingsbaan.

De ondernemingslandingsbaan houdt in dat een medewerker ten vroegste vanaf de leeftijd van 55 jaar kan instappen in een 1/5^e of 1/2^e landingsbaan met een maandelijks financiële bijpassing door de werkgever onder de hierna bepaalde voorwaarden.

5.1.2. Voorwaarden

- Recht hebben op een landingsbaan conform de voorwaarden van CAO nr. 103 van 27 juni 2012 van de NAR;
- Minimum 55 jaar zijn;
- Voldoen aan de organisatorische randvoorwaarden bepaald in Hoofdstuk 4, artikel 5, punt 2 van het arbeidsreglement.

5.1.3. Bijpassing door de werkgever

a. Principe

- Ondernemingslandingsbaan MET onderbrekingsuitkering van de RVA (KB 12/12/2001):

Type landingsbaan	Instapleeftijd	Financiële bijpassing bruto/maand werkgeverskost) (excl.
1/2 ^{de}	tussen 55 en < 60 jaar	€ 300
1/2 ^{de}	≥ 60 jaar	€ 575
1/5 ^{de}	tussen 55 en < 65 jaar	€ 175
1/5 ^{de} OLB tussen 55 en < 60 jaar met overstap		€ 175
1/2 ^e OLB ≥ 60 jaar		€ 425

- Ondernemingslandingsbaan ZONDER onderbrekingsuitkering van de RVA

In geval de medewerker niet in aanmerking komt voor een onderbrekingsuitkering van de RVA conform het KB van 12/12/2001, ontvangt hij van de werkgever een maandelijkse bijpassing met dezelfde werkgeverskost als de maandelijkse bijpassing voor de medewerkers die wel een onderbrekingsuitkering genieten:

Type landingsbaan	Instapleeftijd	Financiële bijpassing bruto/maand werkgeverskost) (incl.
1/2 ^{de}	tussen 55 en < 60 jaar	€ 445,59
1/2 ^{de}	≥ 60 jaar	€ 854,05
1/5 ^{de}	tussen 55 en < 65 jaar	€ 175
1/5 ^{de} OLB tussen 55 en < 60 jaar met overstap		€ 175
1/2 ^e OLB ≥ 60 jaar		€ 631,25

b. Berekening

- Het bedrag van de bijpassing wordt vastgekleit op het ogenblik van instap in de ondernemingslandingsbaan.
- Bovenstaande bedragen zijn de bijpassingen voor een 100% tewerkstelling in de 10 jaar voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan; deze bijpassingen worden aangepast aan het gemiddelde tewerkstellingspercentage in de periode van 120 maanden (10 jaar) voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan (pro rata principe):
 - het pro rata principe is niet toepasselijk bij een deeltijdse tewerkstelling ingevolge de volgende vormen van tijdskrediet met motief of thematisch verlof: ouderschapsverlof, palliatief verlof, medische bijstand, zorg voor ziek kind en opleiding.
 - Het pro rata principe is eveneens van toepassing op het nieuwe bedrag van de bijpassing bij overstap van een 1/5^e landingsbaan/ondernemingslandingsbaan naar een 1/2^e ondernemingslandingsbaan, behoudens bij overstap van een 1/5^e ondernemingslandingsbaan tussen 55 jaar en 60 jaar naar een 1/2^e landingsbaan vanaf 60 jaar (cfr. tabel onder punt a)).

- De bijpassing is een maximaal bedrag en omvat elk ander complement dat de werkgever krachtens enige wettelijke of sectorale bepaling verschuldigd is of zou zijn.
- Bovenstaande bedragen per 1 januari 2016 zijn gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de werkloosheidsuitkeringen.
- Partijen verbinden zich er toe de bijpassingen opnieuw te bespreken in geval van substantiële wijzigingen in de fiscaliteit en/of sociale zekerheidsbijdragen na 1 januari 2016.

5.1.4. Modaliteiten

a) OVK/ELK

- Voor OVK/ELK opgebouwd vóór instap in de ondernemingslandingsbaan heeft de medewerker de keuzemogelijkheid:
 - de opgebouwde uren OVK/ELK blijven staan:
 - deze uren worden verplicht en in één aansluitend blok opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT;
 - gedurende deze opname voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT wordt geen maandelijkse bijpassing meer betaald door de werkgever, tenzij wettelijk voorgeschreven.
 - de opgebouwde uren OVK/ELK worden volledig opgenomen voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan:
 - deze uren worden verplicht gebruikt om het gewenste deeltijdse stelsel van de ondernemingslandingsbaan (1/5^e of 1/2^e) reeds vorm te geven. Daarna neemt de ondernemingslandingsbaan een aanvang;
 - indien de medewerker door de werking van dit principe naast het wettelijk stelsel van de landingsbaan met uitkering dreigt te vallen, zal de ondernemingslandingsbaan vervroegd een aanvang nemen en wordt het resterend saldo OVK/ELK onmiddellijk uitbetaald.
- Tijdens de ondernemingslandingsbaan is geen nieuwe opbouw van OVK/ELK mogelijk. Compensatie (CRV) van eventuele meerprestaties (MPD) dient binnen het jaar te gebeuren met de mogelijkheid om maximaal 40 uren over te dragen naar het volgende kalenderjaar.

b) ADV-dagen

De ADV-dagen van medewerkers in een ondernemingslandingsbaan worden geprorateerd in functie van de tewerkstellingsbreuk:

	1/2^{de} Ondernemings-landingsbaan	1/5^{de} Ondernemings-landingsbaan
ADV	Max. 14,5 dagen (116 uren)	Max. 23,2 dagen (186 uren)

c) ANC-dagen

- Medewerkers in een 1/2^e ondernemingslandingsbaan hebben 3,5 ANC-dagen voor zover tijdens de loopbaan ook minimaal 3,5 ANC-dagen werden opgebouwd.
- Medewerkers in een 1/5^e ondernemingslandingsbaan hebben 5,5 ANC-dagen voor zover tijdens de loopbaan ook minimaal 5,5 ANC-dagen werden opgebouwd.
- Medewerkers die voor instap in de ondernemingslandingsbaan tijdens hun loopbaan nog geen 3,5 ANC-dagen respectievelijk 5,5 ANC-dagen hebben opgebouwd, bouwen tijdens de ondernemingslandingsbaan verder ANC-dagen op tot aan het toepasselijke maximum.

	1/2 ^{de} Ondernemings-landingsbaan	1/5 ^{de} Ondernemings-landingsbaan
ANC	Max. 3,5 dagen (28 uren)	Max. 5,5 dagen (44 uren)

- d) De ondernemingslandingsbaan wordt ingevoerd voor onbepaalde duur en vervangt alle bepalingen m.b.t. de uitgroeibaan met ingang vanaf 1 januari 2016. Aanvragen voor 1 januari 2016 en lopende landings- en uitgroeibanen blijven ongewijzigd.

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

5.2.1. 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 leeftijdsvoorwaarde voorhanden zijn, is de werkgever bereid onderstaande SWT-regelingen ononderbroken verder te zetten en in stand te houden voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2017:

- a. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau, gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, kan tot 31 december 2016 gebruik gemaakt worden van de regeling m.b.t. het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 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 verder gezet tot 31 december 2017 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 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 58 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 2016 t.e.m. 31 december 2016.

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2017 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 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 58 jaar, mits 40 jaar beroepsloopbaan (artikel 3 § 7 KB 3 mei 2007) te handhaven voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2016.

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2017 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 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, 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. 114 van de NAR, voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2016.

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2017 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 en de CAO's op sectorniveau, gesloten op 16 juni 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op 17 juni 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 60 jaar voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2017.

d. Overzicht

SWT-regeling	2016	2017
58 jaar, beroepsloopbaan 33 jaar én minimum 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep	x	x, indien kaderCAO én sectorCAO
58 jaar, 40 jaar beroepsloopbaan	x	x, indien kaderCAO én sectorCAO
58 jaar, 35 jaar beroepsloopbaan én zwaar beroep	X	x, indien kaderCAO én sectorCAO
58 jaar, 35 jaar beroepsloopbaan én mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen	X	x, indien kaderCAO én sectorCAO
60 jaar (CAO nr. 17)	x	x

e. Engagement

De werkgever engageert zich ertoe om de SWT-regelingen vermeld in dit artikel op 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.

5.2.2 Aanvullende vergoeding

a. Recht op bijpassing

De medewerkers die vanaf 1 januari 2016 worden ontslagen (uitgezonderd dringende reden) en die voldoen aan de terzake geldende toegangs- en leeftijdsvoorwaarden voor een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vermeld onder 5.2.1, hebben recht op een maandelijkse bijpassing ten laste van de werkgever, zoals vermeld onder b.

b. Berekening van de bijpassing

- De maandelijkse bijpassing ten laste van de werkgever wordt bepaald door de leeftijd bij ingang van het SWT en geldt voor de volledige periode van SWT:

Instap in SWT-stelsel vanaf	Maandelijkse bijpassing door de werkgever tot bruto (bovenop RVA-uitkering)
58 jaar	€ 1.250
59 jaar	€ 1.375
60 jaar	€ 1.500
61 jaar	€ 1.625
62 jaar en ouder	€ 1.750

- Bovenstaande bedragen zijn de bijpassingen voor een 100% tewerkstelling in de 10 jaar voorafgaand aan het SWT; deze bijpassingen worden aangepast aan het gemiddelde tewerkstellingspercentage in de periode van 120 maanden (10 jaar) voorafgaand aan het SWT (pro rata principe):
 - het pro rata principe is niet toepasselijk bij een deeltijdse tewerkstelling ingevolge de volgende vormen van tijdskrediet met motief of thematisch verlof: ouderschapsverlof, palliatief verlof, medische bijstand, zorg voor ziek kind en opleiding.
 - overgangsregeling: het pro rata principe geldt niet voor medewerkers die op 31/12/2015 in een landingsbaan zitten of hiertoe voor 31/12/2015 een aanvraag hebben ingediend die reeds werd gevalideerd.
- De bijpassing omvat de aanvullende vergoeding zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van CAO nr. 17 van 19 december 1974 van de NAR, alsook elk ander complement dat de werkgever krachtens enige wettelijke of sectorale bepaling verschuldigd is of zou zijn, zonder dat de bijpassing lager kan zijn dan het wettelijk bepaald minimum voor de aanvullende vergoeding.
- Bovenstaande bedragen per 1 januari 2016 worden, overeenkomstig artikel 8 van voornoemde CAO nr. 17, gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de

werkloosheidsuitkeringen en herzien overeenkomstig de herwaardingscoëfficiënt door de NAR jaarlijks vastgesteld, in functie van de regelingslonen.

c. Doorbetaling

De werkgever verbindt zich er expliciet toe om de aanvullende vergoedingen betaald in het kader van een SWT-regeling verder te zetten tot aan het pensioen ingeval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige.

d. Duur

De regeling m.b.t. de bijpassing geldt voor onbepaalde duur en vervangt elke voorgaande regeling. Partijen verbinden zich er evenwel toe de bijpassingen opnieuw te bespreken in geval van substantiële wijzigingen in de fiscaliteit en/of sociale zekerheidsbijdragen na 1 januari 2016.

5.3. Werkgroep "anders werken"

Er wordt een syndicale werkgroep 'anders werken' opgericht die voortbouwend op het nieuwe beleid inzake eindeloopbaan de volgende stappen onderneemt:

- oplijsting en sterkte-zwakte-analyse van de bestaande initiatieven, maatregelen, conventionele regels en toepassing in verband met het thema 'anders/werkbaar werken' (o.a. invulling en voorwaarden rond tijdskrediet en landingsbaan, vervanging deeltijdsen, terugvalfuncties, gevolgen voor workload, fysieke grens, ...)
- uitwisseling van gedachten over uitgangspunten van een nieuw of vernieuwd geheel aan maatregelen dat rekening houdt met de evolutie van de wettelijke en sectorale context;
- ontwikkelen van nieuwe of vernieuwde maatregelen waarbij ook rekening wordt gehouden met kostenimpact en (arbeids)organisatie binnen de entiteiten van de TBE.

Het geheel van dit beleidswerk heeft als doel om in het raam van het sociaal overleg beslissingen te kunnen nemen die de beleidsinitiatieven rond 'anders/werkbaar werken' concretiseren, met aandacht voor de eigenheid van elke juridische entiteit binnen de TBE site BASF Antwerpen en deze te concretiseren (waar nodig in CAO).

De voorbereidende werkgroep zal een aanvang nemen ten laatste in het vierde kwartaal van 2016 en heeft de ambitie de verschillende beschreven stappen ten laatste in het derde kwartaal van 2017 af te ronden.

Artikel 6 – Anders werken – individuele keuze tijd

6.1. Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd

a. Algemeen

Aan voltijdse medewerkers vanaf 55 jaar wordt vanaf 1 januari 2017 de mogelijkheid gegeven om extra rustpauzes in te bouwen. Zij kunnen bijkomende verlofuren inkopen door omzetting van de forfaitaire jaarvergoeding in tijd.

b. Modaliteiten

- Medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar die voltijds tewerkgesteld zijn op 1 januari van het jaar X.
- Opgebouwde OVK-uren moeten volledig opgenomen zijn op het ogenblik van de omzetting.
- De financiering gebeurt vanuit de forfaitaire jaarvergoeding van het betreffende jaar aan de waarde van een uur:

30j	LA	LA+	A	Aa	B	Bb	C	Cc	D	E	F	G
Uren	62	61	60	57	55	52	50	48	46	44	42	38
Dagen	7,75	7,63	7,5	7,13	6,88	6,5	6,25	6	5,75	5,5	5,25	4,75

- Uiterlijk in december jaar X-1 voor wat betreft de in te kopen uren van jaar X meldt de medewerker aan de personeelsafdeling dat hij van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken.
- De ingekochte verlofuren worden in elk geval verspreid over het jaar opgenomen.
- In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid gebruik gemaakt wordt, is er geen opbouw van ELK/OVK mogelijk.
- De keuze voor het al dan niet omzetten van de forfaitaire jaarvergoeding in tijd kan jaar per jaar gemaakt worden, evenwel steeds voor de gehele forfaitaire jaarvergoeding.

6.2. Modernisering en verbetering van het glijtijdsysteem

Sinds 1 januari 2015 is voor de dagmedewerkers een glijtijdsysteem in werking getreden (CAO 20 februari 2014).

In de huidige CAO werd overeengekomen dit glijtijdsysteem met ingang van 1 januari 2017 (streefdatum binnen de technische implementatiemogelijkheden) op alle dagmedewerkers van toepassing te maken en op verschillende punten te moderniseren en te verbeteren:

- Opbouw en afbouw van plus- en mintijd op minuutbasis;
- Afschaffing van de sperperiodes (thans van 07.31u t.e.m. 08.00u en 16.45u t.e.m. 17.10u);
- Tijdsregistratie en tikking op de arbeidsplaats middels nieuw te installeren apparatuur ter hoogte van de veiligheidslezers;
- Toekenning van plustijd aan medewerkers wiens arbeidsplaats meer dan 1500 m van de dichtstbijzijnde toegangspoort (poorten 1 en 6) gelegen is, als volgt:
 - o Meer dan 1500m en minder dan 2500m: 10 minuten op dagbasis
 - o Meer dan 2500m: 15 minuten op dagbasis

Een gedetailleerd siteplan met concentrische cirkels om de ligging van de bedrijven in functie van de toegangspoorten duidelijk te maken, zal op gepaste wijze aan de medewerkers ter beschikking worden gesteld.

- Voor de onbetaalde middagpauze wordt aan de medewerkers de individuele keuze gegeven als volgt:
 - o Uitgangspunt: middagpauze van 45 minuten, geen tikking op de arbeidsplaats nodig en mogelijkheid in het bedrijfsrestaurant te lunchen;

- “Verkorte middagpauze” van minimum 30 minuten mits tikking begin en einde van de middagpauze op de arbeidsplaats;
- “Lange middagpauze” in de periode tussen 11.30u en 13.30u mits tikking begin en einde van de lange middagpauze op de arbeidsplaats en voor zover de arbeidsorganisatie het toelaat (de genomen tijd boven de 45 minuten is dan aan te vullen met glijtijd).
- De daggrens wordt opgetrokken naar 10u i.p.v. 9u vandaag.
- Schrapping van artikel 3.1 (instap), 3.4 (tijdelijke opschorting) en artikel 6 (stopzetting gebruik glijtijdstelsel) aangezien het vernieuwde glijtijdsysteem van toepassing is op alle dagmedewerkers.

De overeengekomen arbeidsorganisatorische randvoorwaarden en overige modaliteiten blijven ongewijzigd.

De kerntijd blijft eveneens ongewijzigd (m.u.v. de lange middagpauzemogelijkheid) met dien verstande dat de medewerker, mits voldaan is aan de arbeidsorganisatorische voorwaarden, 2 maal per maand de arbeidstijd om 14u kan beëindigen door aanwending van glijtijd teneinde de gelegenheid te bieden het collectief busvervoer van de afgaande vroege shift te kunnen gebruiken.

De tijdscode BTL zal enkel nog toepassing vinden indien de bus niet tijdig aan de eerste halte vertrekt of in een duidelijk geval van overmacht.

Het gehele nieuwe en gemoderniseerde glijtijdsysteem zal het voorwerp uitmaken van een evaluatie in het vierde kwartaal van 2017.

Het uitgangspunt van dit vernieuwde glijtijdsysteem is het vertrouwen in de medewerker om correct met de tikkingen om te gaan. Bij kennelijke inbreuk op dit vertrouwen, zullen de relevante bepalingen van het arbeidsreglement toepassing vinden.

Gelet op de wettelijke context zal het geheel van dit akkoord over glijtijd formeel het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke CAO-tekst, die partijen zullen ondertekenen.

Artikel 7 – Klein verlet

Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner of een kind van een medewerker is de werkgever bereid het klein verlet conventioneel van 3 naar 10 dagen te brengen, op te nemen vanaf de dag van het overlijden.

Artikel 8 – Tijdskrediet

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering met 1/2^e of met 1/5^e (inclusief landingsbanen, uitgroebanen en ondernemingslandingsbanen) beperkt zich tot 5% van de medewerkers per entiteit (cfr. artikel 16 CAO nr. 103 en Hoofdstuk 4, Artikel 5, punt 2.1.3).

Voor de berekening van de invulling van de drempel van 5% worden medewerkers in een landingsbaan 1/5^e vermindering vanaf 50 jaar niet meer meegenomen vanaf 1 januari 2016.

Artikel 9 – 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.

Artikel 10 – Sociale vrede

Deze overeenkomst, afgesloten op 24 november 2015 regelt alle punten van het eisenprogramma voor werknemers en bedienden, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Artikel 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 24 november 2015 tussen:

Enerzijds **BASF Antwerpen N.V., Inovyn Belgium N.V., BASF Coordination Center Comm.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V.**

en anderzijds:

- 1) **Bond der Bedienden, Technici en Kaders**
- 2) **De Algemene Centrale**
- 3) **ACV Bouw, Industrie en Energie**
- 4) **Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel**
- 5) **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**



Opgemaakt te Antwerpen op 24 november 2015 in 11 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 N.V.

W. De Geest
Gedelegeerd bestuurder


K. Van Raemdonck
Vice President Human Resources

Inovyn Belgium N.V.

P. Taranti
Gedelegeerd bestuurder

A. Hanneuse
Bestuurder

Styrolution Belgium N.V.

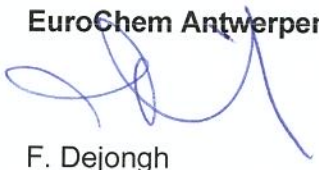
W. Van engelandt
Bestuurder


T. Van Melckebeke
Bestuurder

BASF Coordination Center Comm.V.

W. De Geest
Vaste vertegenwoordiger van de beherend
vennoot, BASF Antwerpen N.V.

EuroChem Antwerpen N.V.

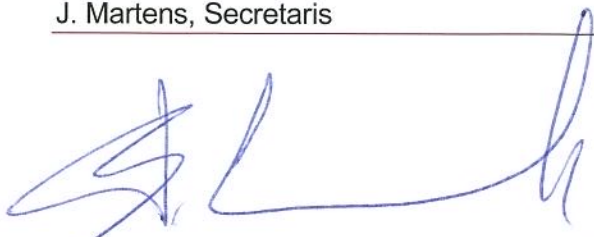

F. Dejongh
Gedelegeerd bestuurder

J. De Prijck
HR Manager

Moho Nieu i.o.

Bond der Bedienden, Technici en Kaders

J. Martens, Secretaris



De Algemene Centrale

B. Verlaeckt, Secretaris

i.o. De Swet

ACV Bouw, Industrie en Energie

P. Vanweddigen, Secretaris

Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel



K. De Kinder, Secretaris

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

io


E. Horemans, Secretaris

