

**ONTWERP COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
ARBEIDERS EN BAREMIEKE BEDIENDEN  
Envalior nv**

---

Tussen

**Envalior nv**, ondernemingsnummer 0867.573.542, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te 2040 Antwerpen, Scheldelaan 420, vertegenwoordigd door de heren Gunther Van Cauwenberge, Gedelegeerd Bestuurder, en Alain Cools, HR Directeur

Hierna 'de werkgever' genoemd

enerzijds,

en

De **Algemene Centrale ABVV** vertegenwoordigd door de heer Bruno Verlaeckt, Secretaris, en het **ACV Bouw, Industrie en Energie** vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris,

Hierna 'de vakorganisaties' genoemd

anderzijds,

werd op 9 februari 2024 de volgende overeenkomst afgesloten, die bindend is voor alle arbeiders en baremieke bedienden die tewerkgesteld zijn bij de werkgever.

Onder "arbeiders" verstaat men alle arbeiders en arbeidsters.

### **1. TOEPASSINGSGEBIED**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders en baremieke bedienden die op datum van ondertekening van deze CAO tewerkgesteld zijn of in de toekomst tewerkgesteld worden bij Envalior nv.

### **2. DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2024, behoudens anders vermeld en behoudens de artikelen 1, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.2, 5.3, 10 en 11 die van onbepaalde duur zijn. De artikelen van onbepaalde duur zijn opzegbaar door ieder van de partijen met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden die aan de andere partijen dient betekend te worden per aangetekend schrijven.

### **3. KOOPKRACHT**

Een niet-recurrente bruto premie in het kader van CAO 90 wordt voorzien voor de periode van 1 april 2024 tot 30 juni 2024. De berekening van het bedrag van de premie en de modaliteiten worden in een afzonderlijke CAO 90 vastgelegd.

Daarnaast wordt eenmalig een eco-cheque voor een bedrag van 250,00 euro toegekend aan alle arbeiders en baremieke bedienden met een actieve tewerkstelling op moment van ondertekening van deze CAO, pro rata het tewerkstellingspercentage. Deze toekenning gebeurt onder de vorm van elektronische eco-cheques en worden ten laatste in de loop van de maand volgend op de goedkeuring van de CAO ter beschikking gesteld.

## **4. COMBINATIE ARBEID EN GEZIN**

### **4.1 *Compensatieregeling shift***

Het systeem van compensatie regeling shift wordt vanaf 1 januari 2024, in aanvulling op de bestaande richtlijnen, als volgt aangepast :

Er wordt een compensatie in minuten voorzien voor iedere shiftmedewerker die zijn arbeid aanvangt met een maximum van 25 minuten voor aanvang van de shift en 15 minuten na het einde van de reguliere arbeidstijd, met een maximale opbouw van 25 minuten per shift.

### **4.2 *Glijtijd***

Het systeem van de glijtijd-regeling wordt vanaf 1 januari 2024, in aanvulling op de bestaande richtlijnen, als volgt aangepast :

Het maximaal maandelijks over te dragen saldo (zowel in plus als min) verhoogt van 12 uur naar 14 uur.

### **4.3 *Inkomensverlies ten gevolge van geboorteverlof***

In aanvulling op de bestaande, wettelijke regeling voor geboorteverlof verbindt de werkgever er zich toe om de eerste 3 dagen, volgend op het klein verlet, mogelijk loonverlies te compenseren.

### **4.4 *Inkomensverlies ten gevolge van werkverwijdering***

De werkgever heeft de intentie om werkverwijdering ten allen tijde te vermijden. Bij ontstentenis van aangepast werk zal het gederfde loon volledig door de werkgever gecompenseerd worden.

### **4.5 *Tijdskrediet***

Voor de duurtijd van deze CAO wordt het plafond opgeheven voor wat betreft het aantal werknemers dat gebruik kan maken van gemotiveerd of niet gemotiveerd tijdskrediet en/of loopbaanvermindering.

De werkgever verbindt er zich toe om tekorten die ontstaan binnen de afgesproken shiftbezetting in volcontinu ten gevolge van de opname van tijdskrediet enkel aan te vullen met contracten van onbepaalde duur.

## **5. WERKZEKERHEID**

### **5.1 *Algemene regeling***

Envalior nv biedt tot datum van ondertekening van de volgende reguliere CAO, maar uiterlijk tot 31 december 2025, individuele werkzekerheid aan alle arbeiders en baremieke bedienden die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Envalior nv garandeert hierbij de personeelsbezetting die noodzakelijk is om de bedrijfsactiviteiten op een veilige, milieu- en economisch verantwoorde wijze te laten verlopen. Een eventuele aanpassing van de personeelsbezetting zal niet leiden tot een verhoging van de huidige werkbelasting.

Er zullen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen ingrijpende structurele wijzigingen in het personeelsbestand van de dagdienst of andere regimes plaatsvinden, tenzij bij gewijzigde economische of technische omstandigheden. Envalior nv verbindt er zich toe om tijdens de duur van deze CAO geen functies die thans worden uitgeoefend door arbeiders of baremieke bedienden van Envalior nv uit te besteden aan derden.

Tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal de werkgever alles in het werk stellen om ontslagen wegens economische of technische redenen te vermijden.

Herplaatsingen in een andere functie vinden slechts plaats op individuele en vrijwillige basis. Indien herplaatsingen op deze wijze niet mogelijk zouden zijn, zal in overleg met de syndicale delegatie gezocht worden naar een andere passende functie binnen Envalior nv.

Ploegenwerknemers waarvan de ploegenfunctie alsnog zou komen te vervallen, zullen op vrijwillige basis herplaatst worden in een andere passende ploegenfunctie, waarvoor hij/zij lichamelijk en geestelijk geschikt is, of op vrijwillige basis naar een dagfunctie.

Dagwerknemers waarvan de dagfunctie alsnog zou komen te vervallen, zullen op vrijwillige basis herplaatst worden in een andere passende dagfunctie waarvoor hij/zij lichamelijk en geestelijk geschikt is, of op vrijwillige basis naar een ploegenfunctie.

In geval van herplaatsing in een andere functie zullen minstens alle loon- en arbeidsvoorwaarden behouden blijven, met inbegrip van het statuut van de baremieke bedienden, maar met uitzondering van de ploegentoeslag (met respect voor de huidige regeling, zoals beschreven in het sociaal memo van de onderneming).

Indien herplaatsing in een andere functie slechts kan slagen indien de betrokken werknemer een aanvullende opleiding, bij- of omscholing volgt, zal de werkgever de organisatie en de kosten van een dergelijke opleiding en/of vorming voor zijn rekening nemen. Dit houdt eveneens in dat opleiding tijdens de werkuren van betrokkene zal georganiseerd worden.

Wanneer zou blijken dat voornoemde maatregelen onvoldoende zijn om collectief ontslag of ontslagen om economische en/of technische redenen te vermijden, zal in overleg met de syndicale delegatie en de ondertekenende partijen een sociaal plan worden opgesteld. Concreet betekent dit dat ieder meervoudig ontslag om economische of technische reden aanleiding zal geven tot het opstarten van voorafgaande onderhandelingen met de ondertekenende vakorganisaties omtrent de omvang van de ontslagvergoedingen en een pakket van sociale begeleidingsmaatregelen voor de te ontslagen werknemers.

Indien naakte ontslagen om economische en/of technische redenen toch onvermijdelijk zouden zijn is minstens de hiernavolgende regeling van toepassing :

## 1. Ontslagvergoedingen:

### A. Arbeiders:

- **Verbrekingsvergoeding** van 12 weken loon, verhoogd met 12 weken loon per schijf van 5 jaren anciënniteit. Vanzelfsprekend kan dit niet voor gevolg hebben dat de opzegtermijn zou dalen beneden het wettelijk minimum.
- **Forfaitaire schadevergoeding** op datum van uitdiensttreding ten bedrage van 45 406,87 euro voor alle arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit bedrag wordt aangepast conform de index- en CAO-verhogingen vanaf 1 januari 2024.
- **Bestaanszekerheid**  
Maandelijkse bruto aanvulling op werkloosheidsvergoeding die 55,00 % van het bruto maandinkomen garandeert. Het maandinkomen wordt berekend op datum van uitdiensttreding en bevat 173,50 uren basisloon per maand, shiftvergoeding, en 1/12<sup>de</sup> van de eindejaarspremie.  
Aangezien het recht op aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding afhankelijk is van het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen, dient de werknemer maandelijks een attest van de ontvangen werkloosheidsuitkeringen op te sturen naar de werkgever. De bestaanszekerheid wordt betaald gedurende maximaal 12 maanden vanaf het einde van de opzegperiode of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

### B. Bedienden:

- **Verbrekingsvergoeding** van 3 maanden loon, verhoogd met 3 maanden loon per schijf van 5 jaren anciënniteit. Vanzelfsprekend kan dit niet voor gevolg hebben dat de opzegtermijn zou dalen beneden het wettelijk minimum.
- **Forfaitaire schadevergoeding** op datum van uitdiensttreding ten bedrage van 45 406,87 euro voor alle baremieke bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit bedrag wordt aangepast conform de index- en CAO-verhogingen vanaf 1 januari 2024.
- **Bestaanszekerheid**  
Dezelfde regeling als voor arbeiders met dien verstande dat het maandinkomen van een baremieke bediende is samengesteld uit de maandwedde, de shiftvergoeding en 1/12<sup>de</sup> van de eindejaarspremie.

De bovengenoemde ontslagvergoedingen gelden evenwel niet bij ontslag van arbeiders of baremieke bedienden om elke andere reden die niet van economische of technische aard zou zijn of bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord. In deze gevallen gelden de conventionele regelingen die werden vastgelegd in de bedrijfsCAO 2011 - 2012.

## 2. Outplacement:

Alle werknemers, arbeiders en baremieke bedienden, ook deze jonger dan 45 jaar, kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan een collectieve outplacementbegeleiding voor een periode van 1 jaar voor rekening van de werkgever.

## **5.2 Ontslag om medische reden**

Bij ontslag om medische reden zal een forfaitaire vergoeding uitbetaald worden die bestaat uit 7 500,00 euro bruto per 5 voltijdse anciënniteitsjaren.

## **5.3 Tijdelijke werkloosheid**

De tijdelijk werkloos gestelde arbeiders(sters) hebben recht op een vergoeding van bestaanszekerheid per dag onvrijwillige werkloosheid en voor de regelmatig bij het bureau voor werkloosheid gestempelde dagen, behalve wanneer de werkloosheid in de onderneming het gevolg is van overmacht.

Bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen wordt aan de arbeider(ster), met tenminste 6 maanden anciënniteit in de onderneming, een aanvullende vergoeding uitbetaald van 3,50 uur basisuurloon per werkloosheidsdag, verhoogd met ploegvergoeding voor ploegenarbeiders. De totale vergoeding mag niet hoger zijn dan de op dat moment geldende normale verloning.

De papieren controlekaart tijdelijke werkloosheid wordt vervangen door de elektronische controlekaart (ook eC3.2 of elektronische C3.2 genoemd)

Deze regeling is van toepassing vanaf de datum van ondertekening van deze CAO.

# **6. EINDE LOOPBAANREGELING**

## **6.1 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag**

Voor de duur van deze overeenkomst worden, voor zover er een voldoende wettelijk kader is, volgende maatregelen overeengekomen:

Alle bestaande akkoorden worden verlengd voor zover de wet dit toelaat.

### **6.1.1 Bedienden**

In uitvoering van de sector CAO met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het paritair Comité voor bedienden van de scheikundige nijverheid (CAO van 13 juni 2023 m.b.t. de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep 33 jaar, lange loopbaan en medisch SWT – reg N° 180752/CO/207) en de CAO gesloten in het paritair Comité voor bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal akkoord 2023 – 2024 van 7 juli 2023 (reg N° 181428/CO/207) worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 39 jaar loopbaan in 2023, 40 jaar in 2024)
- SWT vanaf 60 jaar, mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep
- SWT vanaf 60 jaar, mits 33 jaar loopbaan, mits zwaar beroep (o.a 20 jaar nacht). De partijen komen overeen dat de onderneming m.b.t. dit stelsel SWT expliciet toe treedt tot de sectorale CAO.
- SWT vanaf 60 jaar, mits 40 jaar loopbaan
- SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen

De werkgever engageert zich om bij het afsluiten van de verlenging van een CAO op het niveau van de sector automatisch een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten van deze sector CAO en dit voor de duurtijd van deze sector CAO.

### **6.1.2 Arbeiders**

In uitvoering van de sector CAO met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het paritair Comité voor arbeiders van de scheikundige nijverheid (CAO van 13 juni 2023 m.b.t. de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag SWT zwaar beroep 33 jaar, lange loopbaan en medisch SWT – reg N° 180879/CO/116) en de CAO gesloten in het paritair Comité voor arbeiders van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal akkoord 2023 – 2024 van 7 juli 2023 (reg N° 181442/CO/116) worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 39 jaar loopbaan in 2023, 40 jaar in 2024)
- SWT vanaf 60 jaar, mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep
- SWT vanaf 60 jaar, mits 33 jaar loopbaan, mits zwaar beroep (o.a. 20 jaar nacht). De partijen komen overeen dat de onderneming m.b.t. dit stelsel SWT expliciet toe treedt tot de sectorale CAO.
- SWT vanaf 60 jaar, mits 40 jaar loopbaan
- SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen

De werkgever engageert zich om bij het afsluiten van de verlenging van een CAO op het niveau van de sector automatisch een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten van deze sector CAO en dit voor de duurtijd van deze sector CAO.

### **6.1.3 Behoud van het recht op aanvullende vergoeding bij werkhervatting**

De werknemer in SWT verbindt zich er toe om de werkgever in te lichten indien hij/zij activiteiten herneemt/stopt en hij/zij is er toe gehouden om jaarlijks te bewijzen dat hij/zij een werkloosheidsvergoeding ontvangt.

Conform de wettelijke bepalingen zal, in geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige, de werknemer in SWT het recht op de aanvullende vergoedingen ten laste van Envalior nv behouden.

In tegenstelling tot wat werd overeengekomen in de reguliere CAO 2008-2009 zal voor de uitbetaling van de aanvullende vergoeding niet langer gebruik gemaakt worden van het pensioenplan, behalve voor werknemers geboren voor 1962.

## **6.2 EindeLoopbaanSysteem (ELS)**

Het EindeLoopbaanSysteem zoals overeengekomen in de CAO dd 13 januari 2021 blijft onverminderd van kracht. Conform de afspraken en rekenregels in die CAO wordt, ten gevolge van de stijgende kosten (activeringsbijdrage), evenwel het aantal maanden vrijstelling aangepast.

Rekening houdend met de huidige kostenstructuur en wetgeving, resulteert dit in volgend aantal maanden :

		<b>vrijstelling</b>	<b>met behoud van shiftvergoeding</b>
<b>dag</b>	<b>50%</b>	27 maanden	
	<b>80%</b>	17 maanden	
<b>mix</b>	<b>50%</b>	33 maanden	
	<b>80%</b>	21 maanden	
<b>volcontinu</b>	<b>50%</b>	40 maanden	29 maanden
	<b>80%</b>	25 maanden	18 maanden

Wanneer de werknemer zich engageert om een opleiding outplacement van 60 uur te volgen tijdens het eerste jaar van vrijstelling prestaties, wordt dit :

		<b>vrijstelling</b>	<b>met behoud van shiftvergoeding</b>
<b>dag</b>	<b>50%</b>	30 maanden	
	<b>80%</b>	19 maanden	
<b>mix</b>	<b>50%</b>	37 maanden	
	<b>80%</b>	23 maanden	
<b>volcontinu</b>	<b>50%</b>	44 maanden	32 maanden
	<b>80%</b>	28 maanden	20 maanden

Bij het niet naleven van de verplichting om het outplacement traject te volgen, zal de meerkost ten gevolge van de verhoogde activeringsbijdrage, verhaald worden op de werknemer. Dit zal gebeuren door een netto inhouding op de toekomstige bijpassingen gedurende de nog resterende looptijd van de vrijstellingsperiode.

De schriftelijke ELS-aanvraag dient te gebeuren bij de werkgever 3 maanden voor de eerste datum waarop de regeling van vrijstelling prestaties in hoofde van de werknemer een aanvang neemt. De werkgever heeft het recht (om organisatorische redenen) om de aanvangsdatum met 6 maanden uit te stellen.

Het aantal werknemers in ELS mag nooit meer bedragen dan 10% van de totale populatie. Indien deze grens wordt bereikt, zullen de nog niet goedgekeurde aanvragen volgens een voorrangsregeling behandeld worden.

In eerste instantie zal voorrang gegeven worden aan arbeiders en baremieke bedienden in shift, en indien vervolgens nog nodig, volgens leeftijd.

Indien de ondertekening van de volgende reguliere CAO valt na de einddatum van deze CAO zal de duurtijd van deze ELS-regeling verlengd worden tot de datum van de definitieve ondertekening van de volgende reguliere CAO.

## **7. WERKBAAR WERK**

De werkgever zal na goedkeuring van deze CAO de werkgroep werkbaar werk verderzetten. Volgende thema's kunnen onder andere aan bod komen:

- ad hoc insourcing van taken en/of jobs

De werkgever heeft de intentie te voorzien in tijdige vervanging (6 maanden) van medewerkers met een dagfunctie.

## **8. TEWERKSTELLINGSPLANNEN VOOR RISICOGROEPEN**

In het kader van initiatieven tot bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen zal Envalior nv voor het schooljaar 2024 - 2025 en schooljaar 2025 - 2026 telkens drie jongeren voor aanwerving voordragen aan de SIRA-opleiding-vzw.

De jongeren die slagen worden overgenomen van de SIRA-opleiding-vzw door aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

## **9. TOENADERING VAN STATUTEN**

### ***9.1 Eenheidsstatuut***

Een paritaire werkgroep zal opgestart worden om uiterlijk tegen 1 juli 2025 een voorstel uit te werken om tot een ééngemaakt statuut voor arbeiders en baremieke bedienden te komen. Het is onze intentie dit statuut per 1 januari 2026 te implementeren.

## **10. ACTUALISERING LOONCLASSIFICATIE ARBEIDERS**

De modaliteiten om bevorderd te kunnen worden naar L6 wijzigen als volgt :  
"Na 36 maanden L5, tenzij mits bevordering of na 10 jaar dienst indien zijn/haar kwalificaties voldoen aan de eisen van de taakomschrijving van L6. De beoordeling gebeurt door de bedrijfsleiding, in samenspraak met ploegleiding en de betrokkene."

## **11. BEHOUD VAN VROEGERE OVEREENKOMSTEN**

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

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

## 12. SOCIALE VREDE

Deze overeenkomst maakt elke eis van welke aard ook onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst.

De werkgever verplicht er zich toe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en geen werknemers in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst. De ondertekenende partijen, de syndicale afvaardiging en alle werknemers verplichten zich ertoe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en de arbeidsvrede te waarborgen.

Aldus opgemaakt te Antwerpen op 9 februari 2024 in drie originele exemplaren, waarvan elke partij één exemplaar ontvangen heeft.

Voor Envalior nv,

Alain Cools  
HR Directeur

Gunther Van Cauwenberge  
Gedelegeerd Bestuurder

Voor de vakorganisaties,  
AC-ABVV

ACV- Bouw, Industrie en Energie

Bruno Verlaeckt  
Secretaris

Inge Paeshuys  
Secretaris