

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN DE
ARBEIDERS EN BAREMIEKE BEDIENDEN
LANXESS nv**

Tussen

LANXESS nv, ondernemingsnummer 867.573.542, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te 2040 Antwerpen, Scheldelaan 420, vertegenwoordigd door de heren Steffen Kühling, 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 **Algemeen Christelijk Vakverbond Bouw, Industrie en Energie - ACV** en de vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris,

Hierna 'de vakorganisaties' genoemd

anderzijds,

werd op 23 oktober 2019 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 LANXESS nv.

2. DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2019 en eindigt op 31 december 2020, behoudens anders vermeld en behoudens de artikelen 1, 3, 4, 5 en 6 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

De bruto basisuurlonen van arbeiders worden verhoogd als volgt:

- op 01.01.2019 met 2,00 %

De individuele bruto basismaandsalarissen van baremieke bedienden worden verhoogd als volgt:

- op 01.01.2019 met 2,00 %

Na de aanpassing van de individuele bruto basismaandsalarissen, zoals hierboven omschreven, zullen de referentiesalarissen en de functietoelagen bedoeld in art. 2 van de collectieve bedrijfsovereenkomst "Ervaringsbarema" van 07.10.2014 met het equivalent worden verhoogd. Tevens zullen de basisuurlonen bedoeld in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst 24.10.2013 met het equivalent worden verhoogd.

Alle arbeiders en baremieke bedienden zullen per 01.01.2019 voor onbepaalde tijd aangesloten worden bij het variabele verloningssysteem (APP) van de LANXESS-groep. Bij het behalen van de door de directie van de LANXESS-groep vastgelegde doelstelling zal het hieronder vermelde basispercentage op het jaarsalaris aan 100,00 % worden uitbetaald. De uitbetaling van het basispercentage kan variëren van 0,00 % tot 200,00 %, in functie van het al dan niet bereiken of overschrijden van de doelstelling, gebaseerd op de behaalde prestaties in het referentejaar. De gedetailleerde modaliteiten van dit systeem zijn vastgelegd in een apart bonusreglement dat aan alle werknemers overhandigd zal worden.

Het in deze cao overeengekomen basispercentage bedraagt 1,50 % op het jaarsalaris van het referentejaar, en wordt als volgt gedefinieerd :

- voor arbeiders : uurloon * 173,50 * 14 (inclusief vaste shiftpremie)
- voor baremieke bedienden : basismaandloon * 14 (inclusief vaste shiftpremie)

De uitbetaling zal pro rata temporis gebeuren en het jaarsalaris wordt pro rata berekend voor werknemers met een deeltijdse tewerkstelling.

De uitbetaling van de variabele verloning zal gebeuren onder de vorm van een winstpremie en wordt uitbetaald met het loon van mei volgend op het referentejaar.

De modaliteiten van de winstpremie zullen vastgelegd worden in een aparte cao.

4. VERZEKERING MEDISCHE ZORGEN

Het bestaande plan verzekering ambulante zorgen (ambucare light) wordt per 01.01.2020 uitgebreid tot een plan (ambucare flexible) waarbij medische kosten los van een ziekenhuisopname op basis van de polisvoorwaarden tot een maximaal bedrag van 2.500,00 euro per verzekerde per verzekeringsjaar worden terugbetaald met een franchise van 75,00 euro per verzekerde per kalenderjaar.

Per 01.01.2021 zal deze franchise herleid worden tot nul euro.

De verhoging van de premie ten gevolge van de uitbreiding van de waarborgen ambulante zorgen zal geen invloed hebben op de huidige premie betaald voor partners. Alle andere toekomstige premieverhogingen op initiatief van de verzekeraar (o.a. indexatie) worden wel doorgerekend.

De waarborg optische hulpmiddelen blijft onveranderd behouden.

Met betrekking tot de aanvullende uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt de dekking uitgebreid tot zwangerschapsrust.

5. COMPENSATIEREGELING SHIFT

Als compensatie voor extra prestaties in het kader van een vlotte, kwaliteitsvolle en tijdige ploegwissel wordt de compensatieregeling per 01.01.2020 uitgebreid. met een maximale opbouw van 25 minuten per shift.

LANXESS nv verbindt er zich toe om tijdens de duur van deze cao geen functies die thans worden uitgeoefend door arbeiders of baremieke bedienden van LANXESS 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 LANXESS nv.

Ploegenwerknemers waarvan de ploegenfunctie alsnog zou komen te vervallen, zullen op vrijwillige basis herplaatst worden in een andere passende ploegenfunctie, waarvoor hij/zij lichamenlijk 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 lichamenlijk 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 memento 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 tot uiterlijk 31 december 2021 voor alle arbeiders en baremieke bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur :

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 31.112,00 euro voor alle arbeiders met een arbeidsovereenkomst van

Er wordt een compensatie in minuten voorzien voor iedere shiftmedewerker die zijn arbeid aanvangt met een maximum van 20 minuten voor aanvang van de shift en 10 minuten na het einde van de reguliere arbeidstijd, met een maximale opbouw van 25 minuten per shift.

Compensatietijd voor aanvang van de shift wordt enkel toegekend indien de medewerker uiterlijk 5 minuten voor aanvang van de shift op het terrein aanwezig is. Afwijkingen ten gevolge van overmacht zullen op verzoek van de medewerker door HR beoordeeld worden.

Om objectieve controle op het systeem van compensatieregeling voor de shiftwerknemers mogelijk te maken, zullen van alle arbeiders en baremieke bedienden de gegevens van de badgeregistratie aan de poort en het bedrijf worden vergeleken, door middel van een automatisch gegenereerd bestand dat door HR zal gecontroleerd worden. Bij een vermoeden van misbruik zal de syndicale delegatie geïnformeerd worden.

Van het niet opgenomen saldo op het einde van het jaar worden maximaal en eenmalig 16 uur overgedragen naar het volgende jaar. Het eventueel dan nog resterende saldo zal met het loon van februari, volgend op het jaar van de opbouw uitbetaald worden. Het overgedragen saldo tot 16 uur moet voor 1 maart van het jaar volgend op de overdracht opgenomen worden. Het eventuele restsaldo van deze overdracht wordt definitief uitbetaald met het loon van de maand april.

6. GLIJTIJD

Het systeem van glijtijd voor dagpersoneel van LANXESS nv wordt per 01.01.2020, in aanvulling op de bestaande richtlijnen, als volgt aangepast

- aanvangsuur glijtijd : tussen 07.00 u en 09.00 u

Om objectieve controle op het systeem van glijtijd voor dagpersoneel mogelijk te maken zullen van alle arbeiders en baremieke bedienden de gegevens van de badgeregistratie aan de poort en het bedrijf worden vergeleken, door middel van een automatisch gegenereerd bestand dat door HR zal gecontroleerd worden. Bij een vermoeden van misbruik zal de syndicale delegatie geïnformeerd worden.

7. TEWERKSTELLING

7.1 WERKZEKERHEID

LANXESS nv biedt tot uiterlijk 31 december 2021 individuele werkzekerheid aan alle arbeiders en baremieke bedienden die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

LANXESS 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.

onbepaalde duur. Dit bedrag wordt aangepast conform de index- en cao-verhogingen vanaf 01.01.2020.

➤ **Bestaanszekerheid**

Maandelijks 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^{de} 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 31.112,00 euro voor alle baremieke bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit bedrag zal aangepast worden conform de index- en cao-verhogingen vanaf 01.01.2020.

➤ **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^{de} 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 bedrijfs-cao 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.

7.2 WERKBAAR WERK

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

- actieve insourcing van jobs
- maatregelen om overgang van shift naar dag te ondersteunen
- peterschap en overdracht van kennis en ervaring
- ondersteunende maatregelen (werkplek, gezondheid, ...) bekijken
- opname thema arbeid en gezin
- loopbaansparen

Er wordt overeengekomen om besprekingen verder te zetten op basis van de reeds uitgewerkte rekenvoorbeelden voor een budget neutrale eindeloopbaanregeling, als alternatief voor SWT, met de bedoeling voor 01.01.2021 een akkoord hierover op te nemen in een aparte cao, die niet onderworpen zal worden aan een referendum.

De werkgever engageert zich om op een constructieve manier mogelijke bezettingsproblemen in afdelingen met dagpersoneel samen met werknemersvertegenwoordigers te bespreken in de daartoe voorziene organen.

In het kader van de demografische uitdagingen worden voor LANXESS nv blijvend bovenop de huidige shiftbezetting 7 extra shiftoperators, 1 mekaniëker en 1 EP-medewerker proactief aangeworven. Met de syndicale partners zal de praktische invulling ervan verder afgestemd worden.

De richtlijnen, die reeds bestaan voor kader en middenkaderleden rond occasioneel en structureel thuiswerk worden opengesteld voor dagpersoneel, in zoverre dat de arbeidsorganisatie en de functie dit toelaat.

7.3 TEWERKSTELLINGSPLANNEN VOOR RISICOGROEPEN

In het kader van initiatieven tot bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen zal LANXESS nv voor het schooljaar 2020 - 2021 en het schooljaar 2021 - 2022 telkens acht jongeren voor aanwerving voordragen aan de SIRA-opleiding-vzw. Van de desbetreffende jongeren die slagen in de theoretische en praktische proeven worden er minimum 4 van de SIRA-opleiding-vzw overgenomen door aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

8. 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.

8.1 BEDIENDEN

In uitvoering van de CAO van 26 juni 2019 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid [Reg N° 153.999/CO/207] worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming.

Van 1/1/2019 t.e.m. 30/6/2021:

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 35 jaar loopbaan in 2019, 36 jaar in 2020 en 37 jaar in 2021)
- SWT vanaf 59 jaar, mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep
- SWT vanaf 59 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 van SWT expliciet toe treedt tot de sectorale CAO.
- SWT vanaf 59 jaar, mits 40 jaar loopbaan

Van 1/1/2019 t.e.m. 31/12/2020 verlengd tot 30/06/2021 van zodra dit wettelijk mogelijk wordt.

- SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen

8.2 ARBEIDERS:

In uitvoering van de CAO van 26 juni 2019 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid [Reg N° 153.397/CO/116] worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming. Van 1/1/2019 t.e.m. 30/6/2021:

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 35 jaar loopbaan in 2019, 36 jaar in 2020 en 37 jaar in 2021)
- SWT vanaf 59 jaar, mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep
- SWT vanaf 59 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 van SWT expliciet toe treedt tot de sectorale CAO.
- SWT vanaf 59 jaar, mits 40 jaar loopbaan

Van 1/1/2019 t.e.m. 31/12/2020 verlengd tot 30/06/2021 van zodra dit wettelijk mogelijk wordt.

- SWT vanaf 58 jaar, mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen.

8.3 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 LANXESS nv behouden.

De berekening van de maandelijkse aanvullende vergoeding blijft onverminderd gehandhaafd conform de reguliere CAO 2008 - 2009 die is opgenomen in het sociaal memo.

De werkgever verbindt er zich toe om voor deze werknemers de werkgeversbijdragen voor het reguliere aanvullend pensioen, zoals voorzien in het reglement van de groepsverzekering, verder te betalen tot de wettelijke pensioenleeftijd bij middel van een eenmalige storting van deze bijdragen op het ogenblik van vertrek. Hierin is eveneens de jaarlijkse werkgeversbijdrage voor anciënniteit begrepen.

9. TIJDSKREDIET

Voor de duurtijd van deze cao wordt opnieuw 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.

10. 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.

11. 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.

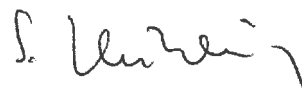
Aldus opgemaakt te Antwerpen op 23 oktober 2019 in drie originele exemplaren, waarvan elke partij één exemplaar ontvangen heeft.

Voor LANXESS nv,

Alain Cools
HR-Directeur

Voor de vakorganisaties,
AC-ABVV

Bruno Verlaeckt
Secretaris



Steffen Kühling
Gedelegeerd Bestuurder

ACV- Bouw, Industrie en Energie



Inge Paeshuys
Secretaris