

**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 **ACV Bouw, Industrie en Energie** vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris,

Hierna 'de vakorganisaties' genoemd

anderzijds,

werd op 30 november 2021 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.

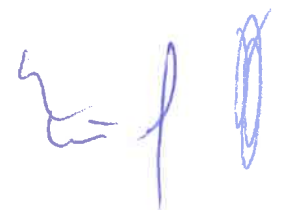
### **2. DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2022, behoudens anders vermeld en behoudens de artikelen 1, 3, 4, 5.1, 5.2, 5.3, 6.2, 6.3, 8, 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 coronapremie wordt toegekend voor een bedrag van 300,00 euro, pro rata het arbeidsregime en de effectieve prestaties in 2021, aan alle actieve medewerkers in dienst op 1 december 2021.

Deze toekenning gebeurt eenmalig en uiterlijk op 31 december 2021, onder de vorm van elektronische consumptiecheques.



De bruto basisuurlonen van arbeiders worden verhoogd als volgt:

- op 1 januari 2021 met 0,40 %
  - de retroactiviteit zal gebeuren door betaling van een individueel berekende premie op alle looncomponenten
- op 1 januari 2022 met 2,00 %
- op 1 juli 2022 met 0,80 %

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

- op 1 januari 2021 met 0,40 %
  - de retroactiviteit zal gebeuren door betaling van een individueel berekende premie op alle looncomponenten
- op 1 januari 2022 met 2,00 %
- op 1 juli 2022 met 0,80 %

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 7 oktober 2014 met het equivalent worden verhoogd. Tevens zullen de basisuurlonen bedoeld in art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst dd 24 oktober 2013 met het equivalent worden verhoogd.

#### **4. VERZEKERINGEN**

Voor alle personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 op wettelijk rustpensioen gaan en ervoor opteren om verzekerd te blijven in het basisplan hospitalisatie (Hospicare Flexible) zal de premie hiervoor ten laste genomen worden door LANXESS nv.

#### **5. COMBINATIE ARBEID EN GEZIN**

##### ***5.1 Compensatieregeling shift***

Het systeem van compensatie regeling shift wordt vanaf 1 januari 2022, 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 20 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.

##### ***5.2 Glijtijd***

In uitbreiding op de bestaande regeling wordt toegestaan, dat in de loop van de maand, de medewerker maximum 1 volledige dag kan opnemen gebruik makend van glijtijd. De aanvraag van deze dag gebeurt volgens de geldende verlofmodaliteiten. Indien, om organisatorische redenen, deze dag in de loop van de maand niet kan opgenomen worden, kan deze eenmalig overgedragen worden naar de volgende maand.

Bovendien wordt het maximaal maandelijks over te dragen saldo (zowel in plus als min) verhoogd van 8 naar 12 uur.

Deze uitbreiding geldt vanaf 1 januari 2022.

### **5.3 *Inkomensverlies ten gevolge van werkverwijdering***

Met betrekking tot de aanvullende uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt de dekking uitgebreid tot werkverwijdering omwille van zwangerschap.

### **5.4 *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.

## **6. WERKZEKERHEID**

### **6.1 *Algemene regeling***

LANXESS nv biedt tot uiterlijk 31 december 2024 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.

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 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 tot uiterlijk 31 december 2024 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 40 000,00 euro voor alle arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit bedrag wordt aangepast conform de index- en cao-verhogingen vanaf 1 januari 2022.
- **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 40 000,00 euro voor alle baremieke bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit bedrag wordt aangepast conform de index- en cao-verhogingen vanaf 1 januari 2022.
- **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.

### **6.2 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.

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

### **6.3 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 of als een gevolg van covid wordt aan de arbeider(ster) (en in het geval van covid ook aan de bediende), met tenminste 6 maanden anciënniteit in de onderneming, een aanvullende vergoeding uitbetaald van 3,0 uur basisuurloon per werkloosheidsdag, verhoogd met ploegvergoeding voor ploegenarbeiders.

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

## **7. EINDE LOOPBAANREGELING**

### **7.1 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag**

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.



### 7.1.1 Bedienden

In uitvoering van de CAO van 26 oktober 2021 tot wijziging van de CAO van 9 september 2021 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en uitkeringen bij landingsbanen gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid [Reg N° 168070/CO/207 ] en de CAO gesloten op 16 november 2021 in het Paritair Comité voor bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022 worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming.

Van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023:

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 37 jaar loopbaan in 2021, 38 jaar in 2022 en 39 jaar in 2023)
- 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 van SWT expliciet toe treedt tot de sectorale CAO.
- SWT vanaf 60 jaar, mits 40 jaar loopbaan

Van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023:

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

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

### 7.1.2 Arbeiders

In uitvoering van de CAO van 26 oktober 2021 tot wijziging van de CAO van 9 september 2021 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en uitkeringen bij landingsbanen gesloten in het Paritair Comité voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid [Reg N° 168069/CO/116] en de CAO gesloten op 16 november 2021 in het Paritair Comité voor arbeiders van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022 worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming.

Van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023:

- SWT vanaf 62 jaar, mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 37 jaar loopbaan in 2021, 38 jaar in 2022 en 39 jaar in 2023)
- 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 van SWT expliciet toe treedt tot de sectorale CAO.
- SWT vanaf 60 jaar, mits 40 jaar loopbaan

Van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023:

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

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

### 7.1.3 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 LANXESS 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.

### 7.2 Eindeloopbaansysteem (ELS)

Indien de ondertekening van de volgende reguliere CAO valt na de einddatum van de CAO betreffende het eindeloopbaansysteem (30 juni 2023), afgesloten op datum van 13 januari 2021, zal de duurtijd van deze laatste verlengd worden tot de datum van de definitieve ondertekening van de volgende reguliere CAO.

## 8. WERKBAAR WERK

8.1 Er wordt overeengekomen dat LANXESS nv blijvend bovenop de huidige shiftbezetting voor de bedrijven AZ, ANON, CAPRO/PA6, GLASVEZEL en US 1 bijkomende FTE per bedrijf zal voorzien.

8.2 De afbouwregeling van de shiftpremie bij de overgang van shift naar dag op vraag van de werkgever zal als volgt uitgebreid worden :

Voor medewerkers met een anciënniteit in shift vanaf 26 jaar (of hoger) :

- 7 maanden aan 75%
- 7 maanden aan 50%
- 7 maanden aan 25%

8.3 Medewerkers die na ondertekening van deze CAO intekenen op het eindeloopbaansysteem, en die op vraag van de werkgever overstappen van shift naar dag, behouden gedurende een maximum van 2 jaar en uiterlijk tot de aanvang van de vrijstellingsperiode de volledige shiftpremie.

8.4 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
- tijdige vervanging van medewerkers met een dagfunctie

## 9. TEWERKSTELLINGSPLANNEN VOOR RISICOGROEPEN

In het kader van initiatieven tot bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen zal LANXESS nv voor het schooljaar 2022 - 2023 en het schooljaar 2023 - 2024 telkens zes jongeren voor aanwerving voordragen aan de SIRA-opleiding-vzw.

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

## **10. VOORTGEZET MEDISCH TOEZICHT NA TEWERKSTELLING**

LANXESS nv verbindt er zich toe de modaliteiten met betrekking tot voortgezet medisch toezicht na tewerkstelling zoals overeengekomen in de sector-CAO dd 16 november 2021 onverkort over te nemen en verder te bespreken in het CPBW.

## **11. TOENADERING VAN STATUTEN**

### ***11.1 Overdracht arbeidsduurverminderingsuren***

In het kader van de gelijkschakeling van de statuten zal de overdracht op jaareinde van niet opgenomen arbeidsduurverminderingsuren worden toegestaan tot maximaal 24 uur, en dit voor zowel arbeiders als baremieke bedienden. De opname van deze uren dient te gebeuren voor 1 mei van het volgend jaar.

### ***11.2 Groepsverzekering***

Per 1 januari 2022 zal voor de berekening van de voordelen van het pensioenplan voor arbeiders en baremieke bedienden rekening gehouden worden met het brutobasismaandloon op voltijdse basis, vermenigvuldigd met 14,00.

Het bruto maandloon van de arbeiders in voornoemde berekening wordt vastgesteld op basis van 173,50 keer het basisuurloon.

Ingeval van deeltijdse tewerkstelling worden de premies geprorateerd.

## **12. INDIVIDUEEL KEUZEPLAN**

In de schoot van de syndicale delegatie zal een werkgroep opgestart worden, met als intentie een individueel keuzeplan in te voeren op 1 juli 2022. Elementen, zoals mobiliteit (onder andere wagen) en IT (hardware en abonnementen) kunnen hiervan deel uitmaken. De modaliteiten van dit plan moeten passen binnen het wettelijk kader. De financiering gebeurt vanuit de individuele bruto verloning.

De bestaande collectieve voorzieningen maken geen voorwerp uit van deze besprekingen.

## **13. 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.



#### 14. 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 ve deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en de arbeidsvrede te waart

Aldus opgemaakt te Antwerpen op 30 november in drie originele exemplaren, waarvan elke partij één exemplaar ontvangen heeft.

Voor LANXESS nv,

Alain Cools  
HR-Directeur



Steffen Kühling  
Gedelegeerd Bestuurder

Voor de vakorganisaties,  
AC-ABVV

Bruno Verlaeckt  
Secretaris

ACV- Bouw, Industrie en Energie



Inge Paeshuys  
Secretaris

