

ONTWERPAKKOORD
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BAREMABEDIENDEN
MONSANTO EUROPE N.V. ANTWERPEN
2017– 2018

Tussen enerzijds:

de BBTK, vertegenwoordigd door dhr. J. Martens
de LBC-NVK, vertegenwoordigd door dhr. R. Van Reeth,
het ACLVB, vertegenwoordigd door dhr. E. Horemans,

bijgestaan door de voltallige syndicale delegatie

hierna genoemd de werknemersorganisaties

en anderzijds

MONSANTO EUROPE N.V. met maatschappelijke zetel gevestigd te Scheldelaan 460, 2040 Antwerpen en met ondernemingsnummer 0460.474.539 en vestigingseenheidsnummer 2081659887, vertegenwoordigd door dhrn. F. Lingier en L. Verstraete,

hierna genoemd de werkgever

werd op 6 september 2017 de volgende overeenkomst afgesloten, bindend voor alle baremabedienden tewerkgesteld in de Antwerpse Monsanto vestiging en nog in dienst op datum van afsluiting van deze CAO. Art. 3 is niet van toepassing voor wat betreft de variabele verloning voor fiscaal jaar 2017:

ART 1. DUUR

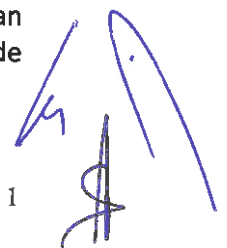
Deze overeenkomst wordt afgesloten voor de duur van twee jaar, vanaf 1/01/2017 en eindigend op 31/12/2018, behalve voor de bepalingen waarin uitdrukkelijk in een andere duurtijd is voorzien.

ART 2. WERKZEKERHEID

Voor de duur van deze CAO zal de werkgever geen afdankingen doorvoeren omwille van economische, technische of rationalisatie redenen.

Indien dergelijke afdankingen toch onvermijdelijk zouden zijn, dan zal er overlegd worden met de ondertekenende partijen en de syndicale delegatie, ten einde afspraken vast te leggen. Indien een sociaal plan noodzakelijk zou blijken, verbindt de werkgever er zich toe om in dergelijk plan op te nemen dat werknemers maximale opleiding en training zullen krijgen in functie van hun mogelijkheden en de bedrijfsnoden, ten einde ontslagen maximaal te vermijden.

Eveneens zal de werkgever voor de duur van deze CAO de ploegbezettingen behouden op het huidige niveau. Indien wijzigingen zich zouden opdringen, om welke reden dan ook, dan zullen deze, zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheid van het management, met de syndicale delegatie besproken worden.



ART 3. KOOPKRACHT

ART 3.1. AANPASSING MAANDLOON BAREMABEDIENDEN

Met ingang van 1 januari 2017 worden de van toepassing zijnde barema's verhoogd met 50 euro bruto.

ART 3.2. MAALTIJDCHEQUES

Met ingang van 1 januari 2017 wordt aan baremabedienden een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van 6 euro per effectief gewerkte dag. Het werknemersaandeel zal 1,09 euro bedragen. Het werkgeversaandeel zal 4,91 euro bedragen.

ART 3.3. NIET RECURRENTE RESULTAATGEBONDEN VOORDELEN

Partijen nemen het engagement om voor het kalenderjaar 2018 een afzonderlijke CAO af te sluiten in het kader van CAO 90 van 20 december 2007, betreffende de niet recurrente resultaatgebonden voordelen, gewijzigd door de CAO 90bis, van 21 december 2010.

Doelstelling voor 2018:

CAO 90 voor de duurtijd van 1 december 2017 tot en met 30 november 2018.

De premie bij het behalen van de volledige doelstelling bedraagt 650 euro bruto. De uitbetaling van de premie zal in december 2018 gebeuren.

Bijkomende modaliteiten, zoals vereist door CAO 90 van 20 december 2007, betreffende de niet recurrente resultaatgebonden voordelen, zullen in een afzonderlijke CAO worden uitgewerkt.

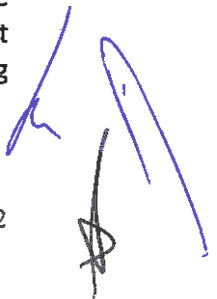
Met ingang van 1 januari 2019 wordt deze eenmalige premie vertaald naar een verhoging van de barema's met 50 euro bruto.

ART 4. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

ART. 4.1. STELSLS SWT

Volgende bestaande wettelijke mogelijkheden worden verlengd conform de afspraken in de sector chemie:

- SWT vanaf 62 jaar mits 40 jaar loopbaan (voor vrouwen respectievelijk 33 jaar loopbaan in 2017 en 34 jaar in 2018)
 - Overeenkomstig de toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien."
- SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan en medische problemen
 - Overeenkomstig de toepassing van de CAO gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien voor de duur van de CAO.



- SWT vanaf 58 jaar (2017) of 59 jaar (2018) mits 35 jaar loopbaan, mits zwaar beroep
 - Overeenkomstig de toepassing van de CAO gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in artikel 3, §3 van het KB van 3 mei 2007 wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien voor de duur van de CAO.
- SWT vanaf 58 jaar (2017) of 59 (2018) mits 33 jaar loopbaan en 20 jaar nachtarbeid
 - Overeenkomstig de toepassing van de CAO van 20 juni 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) mits 33 jaar loopbaan voor werknemers met 20 jaar nachtarbeid, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien voor de duur van de CAO.
- SWT vanaf 58 jaar (2017) of 59 jaar (2018) mits 40 jaar loopbaan
 - Overeenkomstig de toepassing van de CAO met betrekking tot het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar (2017) of vanaf 59 jaar (2018) met een loopbaan van 40 jaar, gesloten op 20 juni 2017 in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, wordt dit stelsel in onze onderneming voorzien voor de duur van de CAO.

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

ART 4.2. ALGEMENE BEPALINGEN

Het initiatief voor de toetreding tot het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag kan uitgaan van zowel de werknemer als van de werkgever.

De aanvullende vergoeding betaald door de werkgever boven op de wettelijke vergoeding bedraagt 55 euro per maand.

Ingeval van overgang van deeltijds tijdskrediet of halftijds SWT naar voltijds SWT, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van de contractuele arbeidsduur zoals bepaald vóór de ingang van eerder genoemde deeltijdse regelingen.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige, behoudt de werkloze met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van Monsanto.

ART 5. VERLENGING CAO 46

Indien zich een geval voor toepassing van CAO 46 zou voordoen, dan zal overleg gepleegd worden met de syndicale delegatie om naar een passende oplossing te zoeken. Indien er geen passende oplossing gevonden wordt dan is onderstaande regeling van kracht.

Voor de bediende die om medische redenen ontslagen wordt, zal in aanvulling van de werkloosheidsvergoeding en als voorafname op een eventueel professioneel of interprofessioneel akkoord terzake, het bruto supplement van 173,53 euro per maand uitbetaald worden tot de leeftijd van 65 jaar.

ART 6. VERLENGING TIJDSKREDIET – 1/5^{DE} LOOPBAANVERMINDERING

ART 6.1. MOGELIJKHEDEN

M.b.t. het tijdskrediet worden volgende mogelijkheden ingeschreven:

- **Recht op gemotiveerd tijdskrediet:**
Voor bedienden die voldoen aan alle wettelijke voorwaarden van CAO nr. 103 en die minstens 24 maanden anciënniteit bereikt hebben in de onderneming, wordt de mogelijkheid voorzien het gemotiveerd tijdskrediet van maximaal 36 maanden voor het motief opleiding of maximaal 51 maanden voor de zorgmotieven op te nemen in de vorm van voltijds of halftijds tijdskrediet.
- **Recht op een landingsbaan:**
In overeenstemming met de CAO gesloten op 16 mei 2017 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2017-2018 (139613/CO/207), wordt de uitzonderingsregel voor 1/5de landingsbaan vanaf 50 jaar mits 28 jaar loopbaan onderschreven.
- **Uitkeringen bij een landingsbaan:**
In overeenstemming met CAO nr. 127 van de NAR, de CAO gesloten op 16 mei 2017 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2017-2018 (139613/CO/207), wordt voor de duur van deze CAO de verlaagde leeftijd van 55 jaar voor het recht op uitkeringen onderschreven voor de bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing van artikel 8, §1 van CAO nr. 103, voor zover ze voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001.

ART 6.2. ALGEMENE BEPALINGEN

Wat de 1/5^e loopbaanvermindering betreft:

De werkgever kan, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig art. 6 par. 1 en art. 9 par. 1 van voornoemde CAO nr. 103 van de NAR, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^e loopbaanvermindering voor de voltijdse bedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Bedienden in voltijds tijdskrediet worden niet aangerekend op de drempel voorzien in CAO nr. 103.

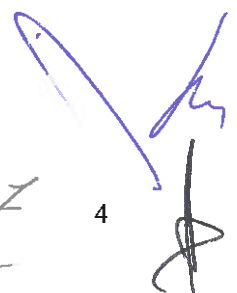
De mogelijkheid tot het verkrijgen van de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt voorzien in deze CAO.

ART 7. ARBEIDSORGANISATIE

ART 7.1. AANPASSING GLIJTJDSYSTEEM DAG

In het kader van de mobiliteitsproblematiek in Antwerpen, wordt voor de periode van 01/07/2018–31/12/2018 volgende aanpassing van het glijtijdsysteem voor de barema-bedienden toegepast:

- Glijtijd: **06:30** (i.p.v. 07:00) – 09:30, 11:30 – 13:30, en 15:00 – 19:00.
- Time balance: **+ 16u / -16u** (i.p.v. +12/-8)



De dagen waarop men mag glijden vanaf 14.00 uur, blijven in 2018 zoals in de ondernemingsraad afgesproken, begrensd op 14 dagen.

Vanaf 1 januari 2019 wordt baremabedienden in dagverband de mogelijkheid geboden om gedurende maximaal 12 maal per jaar vanaf 14.00u van het glijtijdsysteem gebruik te maken. Voorafgaand aan deze glijtijd kan geen andere afwezigheid opgenomen worden. Met opname van deze bijkomende mogelijkheid blijft het bestaande glijtijdreglement onverminderd van toepassing.

ART. 7.2. THUISWERK

Partijen komen overeen om een pilootproject op te starten voor de binnen de schoot van de werkgroep geïdentificeerde functies. Dit pilootproject vangt aan vanaf 1 januari 2018 en heeft een looptijd van 12 maanden. Nadien zal op basis van een evaluatie het verdere verloop bepaald worden.

Verdere afspraken zullen binnen de werkgroep worden vastgelegd.

ART 8. OPLEIDING SIRA JONGEREN

De CAO van 20 juni 1991, afgesloten in de schoot van het Paritair Leercomité dat werd opgericht voor de bedrijven uit de Scheikundige Industrie Regio Antwerpen (SIRA), betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen "Sira-opleiding VZW" en geregistreerd onder het nummer 28.326/CO wordt met inachtneming van wat hierna volgt, op ondernemingsvlak verder gezet voor de duur van deze CAO.

Het bedrijf sluit zich aan bij de afspraken die op niveau van de SIRA VZW in de looptijd van deze CAO getroffen worden en zal dan ook in dat geval onderstaande afspraken honoreren:

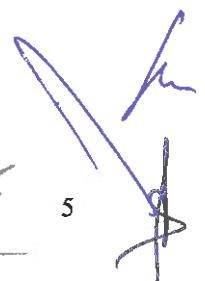
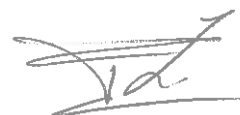
De stortingen omtrent de opleiding Sira-jongeren zullen gebeuren volgens de afspraken tussen Co-Valent en SIRA.

Voor het schooljaar 2017-2018 en 2018-2019 zullen 2 SIRA-studenten opgeleid worden. Indien zij slagen in hun opleiding, wordt hen een contract van onbepaalde duur aangeboden. Indien echter tijdens de opleiding blijkt dat betrokkene niet voldoet aan het verwachte profiel, behoudt de werkgever het voorrecht om het contract van onbepaalde duur te vervangen door een contract van bepaalde duur. In voorkomend geval zal de syndicale delegatie hiervan tijdig op de hoogte gesteld worden.

ART 9. BEHOUD VAN VROEGERE OVEREENKOMSTEN

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

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



ART 10. SOCIALE VREDE

Onderhavige overeenkomst regelt alle punten van het eisen-programma 2017-2018 en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de duur van deze overeenkomst.

De werkgever verplicht zich ertoe deze en vroeger gesloten overeenkomsten te goeder trouw na te leven en geen baremabedienden in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.

De arbeidsorganisaties en de werknemers verplichten zich ertoe deze en vroeger gesloten overeenkomsten te goeder trouw na te komen en de arbeidsvrede te waarborgen.

De werknemersorganisaties

BBTK



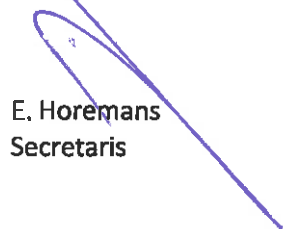
J. Martens
Secretaris

LBC-NVK



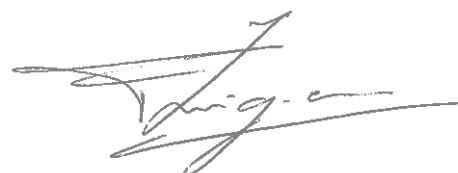
R. Van Reeth
Secretaris

ACLVB



E. Horemans
Secretaris

De werkgever



F. Lingier
Plant Manager



J. Verstraete
HR-Manager