

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BAREMABEDIENDEN
BAYER AGRICULTURE BVBA ANTWERPEN
2019– 2020**

Tussen enerzijds:

de Algemene Centrale ABVV, vertegenwoordigd door dhr. B. Verlaeckt
het ACV Bouw, Industrie & Energie, 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

BAYER AGRICULTURE BVBA 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 woensdag 20 november 2019 de volgende overeenkomst afgesloten, bindend voor alle baremabedienden tewerkgesteld in de Antwerpse Bayer vestiging en nog in dienst op datum van afsluiting van deze CAO.

ART 1. DUUR

Deze overeenkomst wordt afgesloten voor de duur van twee jaar, vanaf 1 januari 2019 en eindigend op 31 december 2020, behalve voor de bepalingen waarin uitdrukkelijk in een andere duurtijd is voorzien.

ART 2. WERKZEKERHEID

De werkgever zal 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.

De werkgever verbindt er zich tevens toe om geen functies die op dit ogenblik uitgeoefend worden door baremabedienden uit te besteden aan derden/interims.

Eveneens zal de werkgever 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 voltallige syndicale delegatie besproken worden.

Dit artikel is integraal van kracht tot het afsluiten van een volgende CAO.

ART 3. KOOPKRACHT

ART 3.1. AANPASSING MAANDLOON BAREMABEDIENDEN

Voor de periode van 1 januari 2019 t.e.m. 30 november 2019 zal aan alle baremabedienden, in functie van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde arbeidsdagen een compenserende premie uitbetaald worden, die als volgt wordt berekend:

- 1 januari 2019 – 28 februari 2019:
50 EUR per maand (voltijdse tewerkstelling), verhoogd met eventuele ploegentoeslag
- 1 maart 2019 - 30 november 2019:
51 EUR per maand (geïndexeerd bedrag bij voltijdse tewerkstelling), verhoogd met eventuele ploegentoeslag

Bij de compenserende premie wordt rekening gehouden met het dubbel vakantiegeld en de gepresteerde overuren.

Met ingang van 1 december 2019 worden de van toepassing zijnde barema's verhoogd met 51 EUR bruto.

Met ingang van 1 juli 2020 worden de van toepassing zijnde barema's verhoogd met 80 EUR bruto.

ART 3.2. NIET RECURRENTE RESULTAAT GEBONDEN VOORDELEN

Partijen nemen het engagement om een afzonderlijke CAO af te sluiten in het kader van CAO 90 betreffende de niet resultaat gebonden voordelen, gewijzigd door de CAO 90bis, van 21 december 2010 met volgende modaliteiten:

- CAO 90 voor de duurtijd van 1 januari 2020 tot en met 31 mei 2020.
- De premie bij het behalen van de volledige doelstelling bedraagt 550 EUR bruto.
- De uitbetaling van de premie vindt plaats in juni 2020.

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

ART 3.3. AANPASSING SHIFTPREMIE

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de geglobaliseerde ploegenpremie voor volcontinu prestaties verhoogd van 40% naar 41%. De andere ploegenpremies worden evenredig verhoogd.

ART 3.4. MAALTIJDCHEQUES

Met ingang van 1 januari 2020 wordt aan de baremabedienden een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van 7 EUR per effectief gewerkte dag. Het werknemersaandeel zal 1,09 EUR bedragen. Het werkgeversaandeel zal 5,91 EUR bedragen.

ART. 4. HOSPITALISATIEPLAN

ART 4.1 WAARBORGEN

Met streefdatum juli 2020, wordt de bestaande dekkingsgraad binnen het hospitalisatieplan als volgt uitgebreid:

- **Periode pre- post kosten voor bruggepensioneerden**

Wordt gelijkgetrokken met de periode bij actieve medewerkers met name, 2 maanden voor en 6 maanden na.

- **Kraamhulp**
Uitbreiding waarborg tot maximaal 12 kalenderdagen in de plaats van de bestaande regeling van 5 keer 4 uur na hospitalisatie.
- **Vruchtbaarheidsbehandelingen**
Dekking tot max. 1000 EUR/cyclus en max. 2 cycli per jaar
- **Thuisbevalling**
Dekking
- **Palliatieve zorg**
Dekking in ziekenhuis, thuis of een erkend dagcentrum, onder bepaalde voorwaarden
- **Homeopathische geneesmiddelen**
Dekking indien voorgeschreven door een erkend geneesheer en afgeleverd door een in België gevestigde apotheker.
- **Homeopathie, chiropraxie, osteopathie en acupunctuur**
Voor de helft van de kosten gedekt onder voorwaarde dat ze door een erkend geneesheer zijn voorgeschreven.
- **Uitbreiding aantal ernstige ziektes**
Toevoeging van epilepsie, roodvonk, mitochondriale cytopathie
- **Gipskamer**
Onder bepaalde voorwaarden bekeken als daghospitalisatie

ART. 4.2 DEKKING BIJ (VERVROEGD) WETTELIJK PENSIOEN

Medewerkers die Bayer Agriculture bvba verlaten in het kader van (vervroegd) wettelijk pensioen, zullen in de toekomst de mogelijkheid hebben om gedekt te blijven in het collectief plan tot datum overlijden. De nodige stappen zullen door de werkgever gezet worden om dit met streefdatum juli 2020 mogelijk te maken. Ook de gezinsleden die nog aangesloten zijn op het ogenblik van pensionering van de medewerker, kunnen binnen het collectief plan aangesloten blijven.

De premies die zullen aangerekend worden aan de gepensioneerden zijn de premies aan groepstarief en zijn ten laste van de gepensioneerde werknemer.

ART 4.3 FRANCHISE

Met streefdatum juli 2020 zal de franchise gedifferentieerd worden met name:

- Geen aanrekening van een franchise bij een twee- of meer persoonskamer
- 150 EUR bij een eenpersoonskamer.

ART 4.4 DENTAL FLEX PLAN

Met ingang van 1 januari 2020 wordt een Dental Flex plan ingevoerd, op basis van volgende parameters:

- Het terugbetalingspercentage dat van toepassing is bedraagt 80 % van de resterende kosten per dossier, na tussenkomst van de mutualiteit
- De terugbetaling is geplafonneerd tot 1.250 EUR per verzekerde en per jaar
- Er geldt geen franchise.

Het plan is van toepassing op de werknemer, de partner en de kinderen ten laste.

ART 5. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

ART. 5.1. STELSELS SWT

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 in de Scheikundige Nijverheid [Registratienummer 153.999/CO/207] worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd binnen de onderneming:

Van 1/1/2019 tot en met 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 (onder andere 20 jaar nachtarbeid). De partijen komen overeen dat de onderneming met betrekking tot dit stelsel van SWT expliciet toetreedt tot de sectorale CAO
- SWT vanaf 59 jaar, mits 40 jaar loopbaan

Van 1/1/2019 tot en met 31/12/2020:

- 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 niveau van de sector een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten en dit voor de duurtijd van deze sector-CAO.

ART 5.2. ALGEMENE BEPALINGEN

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

De aanvullende vergoeding betaald door de werkgever boven op de wettelijke vergoeding bedraagt 100 EUR 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 eerdergenoemde deeltijdse regelingen.

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

ART 6. 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 baremabediende 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 EUR per maand uitbetaald worden tot de wettelijke pensioenleeftijd.

ART 7. VERLENGING TIJDSKREDIET – 1/5^{DE} LOOPBAANVERMINDERING

ART 7.1. MOGELIJKHEDEN

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

- In toepassing van artikel 4, §4 van CAO 103, wordt het recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanonderbreking uitgebreid tot maximaal 51 maanden voor de zorgmotieven (artikel 4, §1, punt a t.e.m. c van CAO 103) en tot maximaal 36 maanden voor het opleidingsmotief (artikel 4, §2 van CAO 103).
- In het kader van CAO 103 wordt, in afwijking van artikel 8, §1 van CAO 103, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor werknemers die hun voltijdse betrekking verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die voorafgaand aan deze vermindering een beroepsloopbaan van minstens 28 jaar hebben opgebouwd.
- In het kader van het KB van 12 december 2001, m.b.t. onderbrekingsuitkeringen, en CAO 137 wordt de leeftijdsgrens voor een landingsbaan lange loopbaan (35 jaar) of zwaar beroep voor de looptijd van de CAO op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de werknemers die hun prestaties verminderen met een vijfde.

ART 7.2. 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 baremabedienden die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Baremabedienden 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 7.3. INVOERING 1/10^{de} OUDERSCHAPSVERLOF

Voor de duur van de overeenkomst wordt de wettelijke mogelijkheid voorzien van 1/10^{de} ouderschapsverlof op ondernemingsvlak, op basis van de volgende modaliteiten:

- Het arbeidsrooster wordt in overleg met de werkgever vastgelegd, naar analogie met bestaande werkrooster
- Medewerkers in shiftsystemen kunnen 1/10^{de} ouderschapsverlof enkel opnemen in volle dagen
- Voor medewerkers in een dag systeem is een opname in volle dagen (1 dag om de twee weken) of halve dagen (1 halve dag per week) mogelijk.

ART. 7.4. DREMPEL TIJDSKREDIET

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de drempel voor tijdskrediet verhoogd van 5% naar 6%. De werkgever engageert er zich toe om bij het overschrijden van de 6% drempel op afdelingsniveau, individuele cases te bekijken.

ART 8. ARBEIDSORGANISATIE

ART 8.1. LEEFTIJDSDAGEN

Met ingang van 1 januari 2020 wordt in aanvulling op de reeds toegekende leeftijdsdagen op 55 jaar en 60 jaar, een extra leeftijdsdag geïntroduceerd vanaf de leeftijd van 50 jaar.

ART 8.2. SENIORITEITSPREMIE (SERVICE AWARDS)

Met ingang van 1 januari 2019, wordt de bestaande regeling van de senioriteitspremie (service awards) gewijzigd voor 25 jaar en 35 jaar dienst. Concreet zal voor 25 jaar dienst 1 bruto basismaandloon als netto uitgekeerd worden, voor 35 jaar zal dit 2 bruto basismaandlonen bedragen die als netto worden uitgekeerd.

ART 8.3. VRIJMAKEN WR DAGEN

Met ingang van 1 januari 2020 worden 4 extra WR dagen vrijgemaakt, waarvan 2 uit de periode mei/juni en 2 uit de periode september/oktober (laatste twee WR dagen voor en de eerste twee WR dagen na juli/augustus). Deze 4 extra vrijgemaakte dagen zullen aan het verlofsaldo worden toegevoegd en zullen niet meegeteld worden voor het verminderen van ADV dagen naar aanleiding van 11 dagen afwezigheid.

ART 8.4. DEMOGRAFIEFONDS

De werkgever engageert er zich toe om de in het kader van het demografiefonds de afgesproken regeling op vlak van bijkomende afwezigheidsdagen te bestendigen naar de toekomst, onafhankelijk van de financiering.

ART 8.5. THUISWERK

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de bestaande regeling rond occasioneel thuiswerk voor de huidige doelgroep (zie functies gedefinieerd in het pilootproject) uitgebreid van 10 dagen naar 20 dagen. Concreet werd afgesproken dat 2 dagen per maand occasioneel thuiswerk mogelijk worden (de maanden juli en augustus uitgesloten) en deze dagen niet kunnen opgespaard worden.

De afspraken gemaakt binnen het pilootproject blijven van kracht.

ART. 9. PRIVE-PROJECT

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de modaliteit gecreëerd voor de baremabedienden om per kalender jaar maximaal 5 verlofdagen op te sparen. Hiervoor komen ancienniteitsdagen, leeftijdsdagen, demografiedagen en de cultuurdag in aanmerking. De beslissing dient uiterlijk in de maand december van het lopende kalenderjaar genomen te worden.

Partijen komen overeen dat de opname van de verlofdagen in het kader van een privé-project:

- Minimaal 3 maanden op voorhand dient aangevraagd te worden
- Er per project minimaal 5 aaneensluitende opgespaarde dagen dienen opgenomen te worden
- De werkgever het recht behoudt om in functie van de werkorganisatie de periode te verschuiven in de tijd

Verder geldt dat:

- De opgespaarde dagen 5 jaar geldig blijven
- Bij verval de dagen worden uitbetaald aan basisloon (zonder ploegenpremie)

- In het geval van opname, uitdiensttreding of overlijden de uitbetaling gebeurt volgens de modaliteiten van het vaste werkregime op het moment van opname, uitdiensttreding of overlijden.

ART 10. KLEIN VERLET BIJ GEPLANDE VAKANTIE

Na ondertekening van de finale CAO, zullen in het geval zich een overlijden voordoet tijdens geplande vakantie, de dagen die wettelijk voorzien zijn in de plaats van de geplande vakantiedagen komen. De vakantiedagen die door maximaal 3 dagen klein verlet vervangen worden, komen terug in het vakantiesaldo van de medewerker.

ART. 11. CULTUURDAG

Met ingang van 1 januari 2019 wordt een cultuurdag toegekend. Deze dag zal onder de vorm van een extra dag aan het verlofsaldo worden toegevoegd. De in 2019 toegekende cultuurdag kan opgenomen worden tot en met 29 februari 2020.

ART. 12. FORFAITAIRE VERVOERSONKOSTEN

Met ingang van 1 december 2019 zal het forfait voor de vervoersonkosten opgetrokken worden tot het wettelijk maximum van 410 EUR.

Dit bedrag zal pro rata worden berekend voor deeltijdse medewerkers.

Het gewone sociale abonnement zal met ingang van 1 januari 2020 per gepresteerde dag betaald worden.

ART 13. 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 verdergezet 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 2019-2020 en 2020-2021 zullen telkens 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 14. EINDE LOOPBAAN

De werkgever neemt het engagement om binnen de looptijd van deze overeenkomst de gesprekken te voeren met de syndicale delegaties van arbeiders en bedienden rond een budgetneutrale eindeloopbaanregeling.

ART 15. SYNDICALE UREN

Beide partijen komen overeen om met ingang van 1 januari 2020 voor elk effectief lid van de syndicale delegatie een pot van 10 syndicale uren per week toe te kennen. Deze regeling vervangt de bestaande afspraken.

ART 16. 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 17. SOCIALE VREDE

Onderhavige overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma 2019-2020 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 arbeiders 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

De werkgever

DE ALGEMENE CENTRALE A.B.V.V.

B. Verlaeckt
Secretaris

F. Lingier
Site Manager

HET ACV BOUW, INDUSTRIE & ENERGIE

R. Van Reeth
Secretaris

L. Verstraete
HRBP Lead België

ACLVB

E. Horemans
Secretaris