COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEIDERS
BAYER AGRICULTURE BV ANTWERPEN
2025-2026

Tussen enerzijds:

de Algemene Centrale ABVV, vertegenwoordigd door dhr. L. Sollie, secretaris
het ACV Bouw, Industrie & Energie, vertegenwoordigd door mevr. I. Paeshuys, secretaris
het ACLVB, vertegenwoordigd door dhr. E. Horemans, secretaris

bijgestaan door de voltallige syndicale delegaties,

hierna genoemd de werknemersorganisaties

en anderzijds

BAYER AGRICULTURE BV met maatschappelijke zetel gevestigd te Scheldelaan 460, 2040 Antwerpen en met ondernemingsnummer 0460.474.539 en vestigingseenheidsnummer 2081659887, vertegenwoordigd door dhr. B. Van den Driessche, Site Manager, en mevr. C. Colombeen, HR Country Lead

hierna genoemd de werkgever

werd op donderdag 26 maart 2026 de volgende overeenkomst afgesloten:

ART. 1. TOEPASSINGSGEBIED

De overeenkomst is bindend voor alle arbeiders die tewerkgesteld zijn in de Bayer Agriculture BV vestiging in Antwerpen en nog in dienst zijn op datum van afsluiting van deze CAO.

ART. 2. DUUR

§1. Deze overeenkomst wordt afgesloten voor de duur van twee jaar, vanaf 1 januari 2025 en eindigend op 31 december 2026.

§2. In afwijking van §1 zijn de artikelen 7.1, 7.2, 9.1 en 9.2 van toepassing van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.

§3. In afwijking van §1 zijn artikel 1 en artikel 5.1 van onbepaalde duur.

De artikelen van onbepaalde duur kunnen worden opgezegd via aangetekend schrijven mits het naleven van een opzegtermijn van 12 maanden. De opzegging dient betekend te worden aan alle ondertekende partijen én aan de griffie.

ART. 3. WERKZEKERHEID

De werkgever zal geen ontslagen doorvoeren omwille van economische, technische of rationalisatie redenen.

Indien dergelijke ontslagen toch onvermijdelijk zouden zijn, dan zal er overlegd worden met de ondertekenende partijen en de syndicale delegaties, 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 arbeiders 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. 4. KOOPKRACHT

ART. 4.1. AANPASSING UURLOON ARBEIDERS

Met ingang van 1 januari 2026 worden de van toepassing zijnde bruto basisuurlonen verhoogd met 0,30 EUR.

ART. 4.2. MAALTIJDCHEQUES

Vanaf 1 april 2026 zal aan de arbeiders een maaltijdcheque worden toegekend met een nominale waarde van 8 EUR per effectief gewerkte dag. Het werknemersaandeel zal 1,09 EUR bedragen. Het werkgeversaandeel zal 6,91 EUR bedragen.

ART. 5. BENEFITS

ART. 5.1. Plan ambulante zorgen

Met ingang van 1 juni 2026 wordt voor het begrip nomenclatuur in deelwaarborg 4.1 Ambulante geneeskundige zorgen in het Medisch plan – Ambulante Zorgen volgende verduidelijking toegevoegd in het planreglement:
Deze waarborg omvat de terugbetaling van volgende medische prestaties (limitatieve lijst), voor zover ze zijn opgenomen in de nomenclatuur (inclusief de officieel door het RIZIV uitgegeven pseudo-nomenclatuur) van de geneeskundige verstrekkingen van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, die verstrekt of voorgeschreven zijn door een arts.
Alle andere modaliteiten van het ambulant plan blijven ongewijzigd.

ART. 5.2. Cafetariaplan met leasewagens

De werkgever engageert zich om de mogelijkheid van een cafetariaplan met leasewagens verder te onderzoeken met de intentie tot implementatie in de eerste jaarhelft van 2027.

ART. 6. BEHOUD VAN SHIFTPREMIE

Voor personen die op uitdrukkelijk advies van de arbeidsgeneesheer om medische redenen, of na uitdrukkelijke verplichting van de werkgever van een shiftregime definitief overstappen naar een dagjob, wordt de ploegenpremie tijdelijk als volgt doorbetaald:

Aantal jaar aaneensluitend in shift	Aantal maanden shiftpremie
< 5	2 maanden
> 5 - 10	3 maanden
> 10 - 15	4 maanden
> 15 - 20	5 maanden
> 20	6 maanden

- voor werknemers vanaf 55 jaar met een aaneengesloten periode van 25 jaar of meer in shift betaalt de werkgever na de periode van 6 maanden doorbetaling aan 100%, bijkomend 1 maand aan 25%.
- voor werknemers vanaf 55 jaar met een aaneengesloten periode van 30 jaar of meer in shift betaalt de werkgever na de periode van 6 maanden doorbetaling aan 100%, bijkomend 2 maanden aan 25%.
- voor werknemers vanaf 55 jaar met een aaneengesloten periode van 35 jaar of meer in shift betaalt de werkgever na de periode van 6 maanden doorbetaling aan 100%, bijkomend 3 maanden aan 25%.

ART. 7. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

ART. 7.1. STELSEL SWT

Volgend stelsel van SWT is mogelijk in onze onderneming:

Van 1/07/2025 – 30/06/2027:

- SWT voor werknemers vanaf 58 jaar, mits 35 jaar loopbaan, die na 6 maanden ononderbroken ziekte door de arbeidsarts definitief ongeschikt verklaard worden. De partijen komen overeen dat de onderneming m.b.t. dit stelsel van SWT expliciet toetreedt tot de CAO van 17 december 2025 met betrekking tot de stelsels van werkloosheid medisch SWT gesloten in het Paritair Comité voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid (reg nr. 196892/CO/116).

ART. 7.2. ALGEMENE BEPALINGEN

De aanvullende vergoeding betaald door de werkgever boven op de wettelijke vergoeding bedraagt bruto 100 EUR per maand.

In geval een werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van SWT zal de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever berekend worden op basis van een voltijds loon.
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 Bayer Agriculture BV.

ART. 8. 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 arbeiders die om medische redenen ontslagen worden, zal in aanvulling van de werkloosheidsvergoeding en als voorafname op een eventueel professioneel of

interprofessioneel akkoord, het bruto supplement van 191,80 EUR per maand uitbetaald worden tot de wettelijke pensioenleeftijd.

ART. 9. VERLENGING TIJDSKREDIET – LANDINGSBANEN

ART. 9.1. MOGELIJKHEDEN

In navolging van de sectorale regeling gelden vanaf 1/07/2025 tot en met 30/06/2027 volgende systemen van tijdskrediet en landingsbanen:

- Tijdskrediet met motief;
- Landingsbanen met uitkeringen vanaf 55 jaar voor zware beroepen of 35 jaar loopbaan of 20 jaar nachtprestaties.

In navolging van de sectorale regeling geldt vanaf 1/07/2025 tot en met 31/12/2025 volgend systeem van landingsbaan:

- Landingsbanen zonder uitkeringen vanaf 50 jaar mits 28 jaar loopbaan voor aanvragen die bij de werkgever zijn ingediend voor 31/12/2025 (aanvragen vanaf 01/01/2026 niet meer mogelijk).

ART. 9.2. ALGEMENE BEPALINGEN

Wat de 1/5^{e} loopbaanvermindering betreft:
De werkgever kan, rekening houdend met de goede werkorganisatie, overeenkomstig art. 6 par. 1 en par. 2 van CAO nr. 103 van de NAR, de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van 1/5^{e} loopbaanvermindering voor de voltijdse arbeiders die in ploegen zijn tewerkgesteld.

Bovendien gaat de werkgever ermee akkoord overeenkomstig ART. 4 par. 9, ART. 6 par. 4, ART. 8 par. 1 en ART. 9 par. 4 van CAO nr. 103 van de NAR, dat de arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling die niet verspreid is over 5 dagen of meer, hun arbeidsprestaties met 1/5^{e} kunnen verminderen mits voldaan wordt aan de overige geldende toetredingsvoorwaarden van de betreffende vorm van loopbaanvermindering. Onderstaande opnamemodaliteiten worden vooropgesteld.

De arbeider dient in overleg met de rechtstreeks leidinggevende jaarlijks zijn dagen onderbreking in te plannen in het ploegenrooster waarbij volgende richtlijnen gelden voor de ingeplande dagen:

- op te nemen in volledige dagen (8u)
- niet inplannen op zaterdagen of zondagen
- niet inplannen tijdens schoolvakanties
- gelijkmatig spreiden over het jaar en de verschillende shiften vroege/late/nacht

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

Met ingang van 1 april 2026 wordt de mogelijkheid tot het aanvragen van de Vlaamse aanmoedigingspremies voorzien in deze CAO.

ART. 10. ARBEIDSORGANISATIE

ART. 10.1. FLEXIBILITEIT VOOR SHIFTERS

Met ingang van 1 januari 2026 wordt aan de arbeiders in shift de mogelijkheid gegeven om alle anciënniteitsdagen in uren op te nemen. De opname kan gebeuren mits inachtname van de bestaande bezettingsregels. Indien er in dagdienst wordt gewerkt is de opname van anciënniteitsdagen enkel mogelijk in 4 of 8 uur.

ART. 10.2. AANPASSING GLIJTIJDSYSTEEM DAG

In het kader van de mobiliteitsproblematiek in Antwerpen, wordt tot het afsluiten van de volgende CAO de afspraak rond het glijtijdsysteem als volgt toegepast:

- Glijtijd: 6:30 u (ipv 7:00 u) – 9:30 u, 11:30 u – 13:30 u en 15:00 u-19:00 u
- Time Balance: + 16 u en – 16 u

ART. 10.3. LEEFTIJDSDAGEN

Met ingang vanaf 1 april 2026 wordt in aanvulling van de reeds toegekende leeftijdsdagen op 50, 55 en 60 jaar, één extra leeftijdsdag geïntroduceerd op de leeftijd van 52 jaar.

ART. 11. BUDGET ONDERGOED

Met ingang van 1 januari 2026 is het saldo van het ondergoedbudget dat op het einde van het voorafgaande kalenderjaar niet werd benut overdraagbaar. Het overdraagbare budget is beperkt tot maximaal het bedrag van één jaarbudget.

ART. 12. BESTAANSZEKERHEID

De bestaande regeling voor arbeiders voorziet in een aanvullende vergoeding bij tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid om economische redenen of wegens overmacht in hoofde van de werkgever. De vergoeding bedraagt het equivalent van 1,5 uur van het basisloon van een G-operator, vermeerderd met de ploegenpremie indien deze van toepassing is.
Met ingang van 1 januari 2026 wordt de bestaande regeling als volgt gewijzigd: de vergoeding bedraagt het equivalent van 1,5 uur van het basisloon van een H-operator, al dan niet verhoogd met de toepasselijke ploegenpremie, in geval van een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens economische werkloosheid of overmacht in hoofde van de werkgever.

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 2025-2026 en 2026-2027 zullen telkens 2 SIRA-studenten opgeleid worden. Bij een succesvolle beëindiging van de opleiding, wordt een contract van onbepaalde duur

aangeboden. Indien echter tijdens de opleiding blijkt dat betrokkene niet voldoet zal de syndicale delegatie hiervan tijdig op de hoogte gesteld worden.

ART. 14. 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. 15. SOCIALE VREDE

Onderhavige overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma 2025-2026 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 ALGEMENE CENTRALE ABVV

Levi Sollie (Signature)
Digitally signed by Levi Sollie (Signature)
Date: 2026.08.26 13:25:24 +02'00'

L. Sollie
Secretaris

De werkgever

Bart Van den Driessche (Signature)
Digitally signed by Bart Van den Driessche (Signature)
Date: 2026.08.26 09:46:35 +02'00'

B. Van den Driessche
Site Manager

HET ACV BOUW, INDUSTRIE & ENERGIE

Inge Paeshuys (Signature)
Digitaal ondertekend door Inge Paeshuys (Signature)
Datum: 2026.08.26 19:03:41 +02'00'

I. Paeshuys
Secretaris

Caroline Colombeen (Signature)
Digitally signed by Caroline Colombeen (Signature)
Date: 2026.08.26 09:40:35 +02'00'

C. Colombeen
HR Country Lead

HET ACLVB

Eric Horemans (Signature)
Digitaal ondertekend door Eric Horemans (Signature)
Datum: 2026.08.20 16:40:17 +02'00'

E. Horemans
Secretaris