

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**  
**BAREMIEKE BEDIENDEN COVESTRO NV (ANTWERPEN)**

**EINDE LOOPBAANREGELING**

**2021 – JUNI 2023**

**TUSSEN:**

- (1) **Covestro NV**, met ondernemingsnummer 0627.857.343 rechtsgeldig vertegenwoordigd door Georg Wagner, Gedelegeerd Bestuurder, en Greet Aerts, HR-Directeur, Haven 507 – Scheldelaan 420, 2040 Antwerpen;

Hierna de **Werkgever** genoemd;

**EN:**

- (2) De **Algemene Centrale ABVV**, vertegenwoordigd door de heer Levi Sollie, Secretaris; en
- (3) Het **Algemene Christelijke Vakverbond Bouw-Industrie en Energie**, vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris;

Hierna de **Werknemersvertegenwoordigers** genoemd;

De Werkgever en de Werknemersvertegenwoordigers elk **Partij** en gezamenlijk de **Partijen** genaamd.

**WORDT UITEENGEZET WAT VOLGT :**

Tussen de Partijen wordt op 23 december 2021 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (**CAO**) afgesloten.

**WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:**

**1. TOEPASSINGSGEBIED**

Deze overeenkomst is van toepassing op de baremieke bedienden die onder een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur door de Werkgever in haar vestiging te Antwerpen, met vestigingseenheidsnummer 2.241.991.286, tewerkgesteld worden (de **Werknemers**).

**2. VOORWAARDEN EN MODALITEITEN VRIJSTELLING VAN PRESTATIES**

In geval van beëindiging in onderling akkoord van een arbeidsovereenkomst van een Werknemer, kan met de Werkgever een regeling van vrijstelling van prestaties ten belope van 50% of 80% van een voltijdse tewerkstelling overeengekomen worden onder de voorwaarden en modaliteiten bepaald in dit artikel 2.

## 2.1 Voorwaarden

- (a) Voor de regeling tot vrijstelling van prestaties komen enkel die Werknemers in aanmerking die:
- (i) bij de aanvraag van de regeling van vrijstelling van prestaties kunnen aantonen aan de hand van een afschrift van *mypension* dat zij bij de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst (d.w.z. na afloop van de duur van de periode van vrijstelling van prestaties) gerechtigd zullen zijn om het wettelijk (vervroegd) rustpensioen op te nemen. Louter ter informatie wordt in bijlage 2 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst een overzicht opgenomen van de huidige leeftijds- en loopbaanvereisten waaronder een Werknemer aanspraak kan maken op het (vervroegd) wettelijk pensioen;
  - (ii) bij de aanvang van de regeling van vrijstelling van prestaties over een anciënniteit bij de Werkgever van minstens 15 jaar zullen beschikken; en
  - (iii) bij de aanvang van de vrijstelling van prestaties minstens de leeftijd van 58 jaar zullen hebben bereikt.
- (b) Om aanspraak te maken op de regeling van vrijstelling van prestaties, moet de betrokken Werknemer tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst een schriftelijke aanvraag richten aan de Werkgever. Deze aanvraag moet worden ingediend bij de Werkgever:
- (i) Ten vroegste 18 maanden plus 1 dag voor de eerste datum waarop de regeling van vrijstelling van prestaties in hoofde van de betrokken werknemer een aanvang kan nemen volgens de voorwaarden van artikel 2.1(a); en
  - (ii) Ten laatste 12 maanden voor de datum waarop de regeling van vrijstelling van prestaties in hoofde van de betrokken werknemer een aanvang neemt volgens de voorwaarden van artikel 2.1(a). De periode van 12 maanden kan in gemeen overleg tussen de Werkgever en de Werknemer ingekort worden. Bij meningsverschil kan de Werknemer zich laten bijstaan door de syndicaal afgevaardigde.

In afwijking van het eerste lid, geldt een overgangsregeling voor Werknemers die geboren zijn vóór 1 juli 1962. Deze Werknemers moeten de schriftelijke aanvraag vermeld in het eerste lid bij de Werkgever indienen uiterlijk 6 maanden vóór de datum waarop de regeling van vrijstelling van prestaties in hoofde van de betrokken werknemer een aanvang neemt volgens de voorwaarden van artikel 2.1(a). De termijn van 6 maanden kan in gemeen overleg tussen de Werkgever en de Werknemer ingekort worden. Bij meningsverschil kan de Werknemer zich laten bijstaan door de syndicaal afgevaardigde.

## 2.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst in onderling akkoord

De vrijstelling van prestaties kan tussen de Werknemer en de Werkgever worden overeengekomen in het kader van een schriftelijke overeenkomst tot beëindiging in onderling akkoord van de arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tussen de Werknemer en de Werkgever, en waarin onder meer de volgende zaken zijn opgenomen:

- (a) De arbeidsovereenkomst van de Werknemer zal in onderling akkoord worden beëindigd met ingang bij het verstrijken van de termijn van de vrijstelling van prestaties, bepaald

overeenkomstig artikel 2.3. In het kader van deze beëindiging in onderling overleg zal geen opzeg worden gepresteerd of enige opzegvergoeding of andere beëindigingsvergoeding worden betaald door de Werkgever of de Werknemer;

- (b) Voor zover nodig, zal het tewerkstellingspercentage van de betrokken Werknemers worden verminderd in functie van het percentage en de duur waarvoor de Werknemer (volgens de modaliteiten uiteengezet in Bijlage 1) de vrijstelling van prestaties wenst te genieten. De vrijstelling van prestaties kan ten vroegste een aanvang nemen bij de ingang van de vermindering van de arbeidsduur; en
- (c) De Partijen bevestigen en verduidelijken dat, gelet op de beëindiging in onderling akkoord, Werknemers geen aanspraak zullen kunnen maken op enige SWT-regeling.

### **2.3 Duur van de vrijstelling van prestaties**

- (a) De duur van de vrijstelling van prestaties wordt weergegeven in Bijlage 1 bij deze CAO, en wordt bepaald in functie van:
  - (i) Het huidige en historische tewerkstellingsregime van de betrokken Werknemer, waarbij de duur van de vrijstelling van prestaties langer is voor Werknemers die voorafgaand aan de beëindiging in onderling akkoord shiftarbeid verrichten of in de loop van hun loopbaan shiftarbeid hebben verricht;
  - (ii) Het tewerkstellingspercentage waarvoor de betrokken Werknemer de vrijstelling van prestaties wenst te genieten, waarbij de duur van de vrijstelling van prestaties langer is voor Werknemers die wensen te genieten van de vrijstelling van prestaties voor een tewerkstellingspercentage van 50% dan voor Werknemers die wensen te genieten van de vrijstelling van prestaties voor een tewerkstellingspercentage van 80%; en
  - (iii) Het huidige contractuele tewerkstellingspercentage van de betrokken Werknemer, waarbij de duur van de vrijstelling van prestaties wordt geproorateerd in functie van het huidige contractuele tewerkstellingspercentage van de Werknemer (voor voltijdse werknemers zie Bijlage 1 – tabel 1; voor werknemers met 80% tewerkstellingspercentage zie Bijlage 1 – tabel 2; voor werknemers met tewerkstellingspercentage 68.75% zie Bijlage 1 – tabel 3 en voor werknemers met tewerkstellingspercentage 50% zie Bijlage 1 – tabel 4).
- (b) Voor de bepaling van de duur van de vrijstelling van prestaties wordt rekening gehouden met het contractuele tewerkstellingspercentage en het tewerkstellingsregime van de betrokken Werknemer op het moment van de aanvang van de vrijstelling van prestaties.

### **2.4 Loon en voordelen tijdens de vrijstelling van prestaties**

De Werknemer waarmee een regeling van vrijstelling van prestaties wordt overeengekomen, heeft tijdens de vrijstelling van prestaties recht op:

- (a) het effectief maandsalaris volgens barema voor een deeltijdse betrekking overeenkomstig het tewerkstellingspercentage waarvoor de Werknemer een vrijstelling van prestaties geniet, in de functie uitgeoefend voorafgaand aan de ingang van de regeling van vrijstelling van

prestaties, met uitzondering van enige (geglobaliseerde) shiftvergoeding(en) (het **Maandsalaris**);

- (b) indexeringen van het Maandsalaris en baremaverhogingen;
- (c) het (enkel en dubbel) vakantiegeld;
- (d) een dertiende maand;
- (e) verdere aansluiting bij de toepasselijke groepsverzekeringen (leven en overlijden; de respectievelijke bijdragen en premies zullen worden berekend op basis van de deeltijdse tewerkstelling overeenkomstig het tewerkstellingspercentage waarvoor de Werknemer een vrijstelling van prestaties geniet);
- (f) verdere aansluiting bij de privaat ongevallenverzekering, invaliditeitsverzekering en hospitalisatieverzekering;
- (g) verdere aansluiting bij de bijkomende collectieve verzekering tandzorg, brillen en ambulante zorg; en,
- (h) de jubileumpremie.

### **3. WETSWIJZIGING ENGAGEMENT TOT BESPREKINGEN**

Indien tijdens de duur van een regeling van vrijstelling van prestaties overeengekomen in het kader van deze CAO, wetswijzigingen zouden worden doorgevoerd, waardoor het eerste moment waarop een betrokken Werknemer het vervroegd wettelijk pensioen kan opnemen, verschoven wordt zonder overgangperiode, verklaren de Partijen zich bereid om in gemeen overleg een regeling uit te werken om de nadelige gevolgen van de verschoven opname van het vervroegd wettelijk pensioen voor de betrokken Werknemer(s) te beperken.

In geval van een dergelijke wetswijziging, geldt voor de Werknemers die uiterlijk op 30 juni 2023 deze eindloopbaanregeling aanvragen, een tijdelijke uitzonderingsregeling. Deze Werknemers kunnen gegarandeerd in het systeem blijven, met behoud van de voordelen bepaald in artikel 2.4 van deze overeenkomst, tot het eerste moment waarop de betrokken Werknemer het vervroegd wettelijk pensioen kan opnemen.

In geval van wetswijziging waardoor de eindloopbaanregeling niet verder kan toegepast worden, zullen de Partijen gesprekken aangaan over een alternatieve regeling.

### **4. DUUR**

Deze overeenkomst is van bepaalde duur, en gaat in op 1 juli 2021 en eindigt op 30 juni 2023.

Uit de bepalingen van deze CAO kunnen na afloop van deze CAO geen verdere rechten worden geput, tenzij deze CAO door de Partijen zou worden verlengd. In dat geval zal een dergelijke verlenging niet beschouwd worden als een voorafname op een volgende CAO-onderhandeling, tenzij de wetgeving fundamenteel zou zijn gewijzigd.

## **5. SOCIALE VREDE**

Deze overeenkomst maakt elke eis met betrekking tot de bepalingen van deze overeenkomst onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst. De Werkgever verplicht zich ertoe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen. De Werknemersvertegenwoordigers, de syndicale afvaardiging en alle Werknemers verplichten zich ertoe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en de arbeidsvrede te waarborgen.

## **6. BIJLAGEN**

De bij deze Overeenkomst gevoegde bijlagen maken er integraal deel van uit.

## **7. NEERLEGGING**

Deze CAO zal overeenkomstig artikel 8 van de CAO-Wet door de Werkgever worden neergelegd op de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Aldus te goeder trouw overeengekomen en ondertekend, te Antwerpen op 23 december 2021 in 5 exemplaren, één voor elke ondertekenende Partij en waarvan twee exemplaren bestemd zijn om geregistreerd te worden op de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Elke ondertekenende Partij verklaart door zijn handtekening een door de andere partij ondertekend exemplaar van de CAO ontvangen te hebben.

Bijlage 1 : Tabellen duur vrijstelling van prestaties

Bijlage 2 : Indicatief overzicht voorwaarden vervroegd wettelijk pensioen

Voor **COVESTRO NV**

---

Georg Wagner

Gedelegeerd Bestuurder

---

Greet Aerts

HR Directeur

Voor de **Werknemersvertegenwoordigers,**

**AC-ABVV**

---

Levi Sollie

Secretaris

**ACV - Bouw, Industrie en Energie**

---

Inge Paeshuys

Secretaris

**BIJLAGE 1**  
**TABELLEN DUUR VRIJSTELLING PRESTATIES**

**Tabel 1 - Voor voltijdse werknemers**

	Shiftwerknemers volcontinu shift en 24 uredienst > 20 jaar prestaties in dergelijk shiftsysteem	# jaar in shift in volcontinu shift en 24 uredienst	Shiftwerknemers volcontinu shift en 24 uredienst met < 20 jaar prestaties in dergelijk shiftsysteem	# jaar in shift in volcontinu shift en 24 uredienst	Werknemers dag en vroeg/laat
Vermindering tewerkstellingspercentage tot 50% met volledige vrijstelling van prestaties	49.00 maanden	0	37.00 maanden	0	37.00 maanden
		1	38.50 maanden	1	38.00 maanden
		2	39.50 maanden	2	38.50 maanden
		3	41.00 maanden	3	39.00 maanden
		4	42.00 maanden	4	39.50 maanden
		5	43.00 maanden	5	40.00 maanden
		6	44.50 maanden	6	41.00 maanden
		7	45.50 maanden	7	41.50 maanden
		8	47.00 maanden	8	42.00 maanden
		9	48.00 maanden	9	42.50 maanden
		10	49.00 maanden	10	43.00 maanden
		11	49.00 maanden	11	44.00 maanden
		12	49.00 maanden	12	44.50 maanden
		13	49.00 maanden	13	45.00 maanden
		14	49.00 maanden	14	45.50 maanden
		15	49.00 maanden	15	46.00 maanden
		16	49.00 maanden	16	47.00 maanden
		17	49.00 maanden	17	47.50 maanden
		18	49.00 maanden	18	48.00 maanden
		19	49.00 maanden	19	48.50 maanden
		20	49.00 maanden	20	49.00 maanden
Vermindering tewerkstellingspercentage tot 80% met volledige vrijstelling van prestaties	31.00 maanden	0	23.50 maanden	0	23.50 maanden
		1	24.50 maanden	1	24.00 maanden
		2	25.00 maanden	2	24.50 maanden
		3	26.00 maanden	3	25.00 maanden
		4	26.50 maanden	4	25.00 maanden
		5	27.50 maanden	5	25.50 maanden
		6	28.00 maanden	6	26.00 maanden
		7	29.00 maanden	7	26.50 maanden
		8	29.50 maanden	8	26.50 maanden
		9	30.50 maanden	9	27.00 maanden
		10	31.00 maanden	10	27.50 maanden
		11	31.00 maanden	11	28.00 maanden
		12	31.00 maanden	12	28.00 maanden
		13	31.00 maanden	13	28.50 maanden
		14	31.00 maanden	14	29.00 maanden
		15	31.00 maanden	15	29.50 maanden
		16	31.00 maanden	16	29.50 maanden
		17	31.00 maanden	17	30.00 maanden
		18	31.00 maanden	18	30.50 maanden
		19	31.00 maanden	19	31.00 maanden
		20	31.00 maanden	20	31.00 maanden

**Tabel 2- Voor werknemers met een contractueel tewerkstellingspercentage van 80%**

	Shiftwerknemers volcontinu shift en 24 uredienst > 20 jaar prestaties in dergelijk shiftsysteem	# jaar in shift in volcontinu shift en 24 uredienst	Shiftwerknemers volcontinu shift en 24 uredienst met < 20 jaar prestaties in dergelijk shiftsysteem	# jaar in shift in volcontinu shift en 24 uredienst	Werknemers dag en vroeg/laat
Vermindering tewerkstellingspercentage tot 50% met volledige vrijstelling van prestaties	39.50 maanden	0	30.00 maanden	0	30.00 maanden
		1	31.00 maanden	1	30.50 maanden
		2	32.00 maanden	2	31.00 maanden
		3	33.00 maanden	3	31.50 maanden
		4	34.00 maanden	4	32.00 maanden
		5	35.00 maanden	5	32.50 maanden
		6	36.00 maanden	6	33.00 maanden
		7	37.00 maanden	7	33.50 maanden
		8	38.00 maanden	8	34.00 maanden
		9	39.00 maanden	9	34.50 maanden
		10	39.50 maanden	10	35.00 maanden
		11	39.50 maanden	11	35.50 maanden
		12	39.50 maanden	12	36.00 maanden
		13	39.50 maanden	13	36.50 maanden
		14	39.50 maanden	14	37.00 maanden
		15	39.50 maanden	15	37.50 maanden
		16	39.50 maanden	16	38.00 maanden
		17	39.50 maanden	17	38.50 maanden
		18	39.50 maanden	18	39.00 maanden
		19	39.50 maanden	19	39.50 maanden
		20	39.50 maanden	20	39.50 maanden
Behoud tewerkstellingspercentage van 80% met volledige vrijstelling van prestaties	25 maanden	0	19.00 maanden	0	19.00 maanden
		1	20.00 maanden	1	19.50 maanden
		2	20.50 maanden	2	20.00 maanden
		3	21.00 maanden	3	20.00 maanden
		4	21.50 maanden	4	20.50 maanden
		5	22.00 maanden	5	20.50 maanden
		6	23.00 maanden	6	21.00 maanden
		7	23.50 maanden	7	21.50 maanden
		8	24.00 maanden	8	21.50 maanden
		9	24.50 maanden	9	22.00 maanden
		10	25.00 maanden	10	22.00 maanden
		11	25.00 maanden	11	22.50 maanden
		12	25.00 maanden	12	23.00 maanden
		13	25.00 maanden	13	23.00 maanden
		14	25.00 maanden	14	23.50 maanden
		15	25.00 maanden	15	23.50 maanden
		16	25.00 maanden	16	24.00 maanden
		17	25.00 maanden	17	24.50 maanden
		18	25.00 maanden	18	24.50 maanden
		19	25.00 maanden	19	25.00 maanden
		20	25.00 maanden	20	25.00 maanden

**Tabel 3 - Voor werknemers met een contractueel tewerkstellingspercentage van 68.75%**

	# jaar in shift in volcontinu shift en 24 uredienst	Werknemers dag en vroeg/laat	
Vermindering tewerkstellings- percentage tot 50% met volledige vrijstelling van prestaties	0	25.50	maanden
	1	26.00	maanden
	2	26.50	maanden
	3	27.00	maanden
	4	27.50	maanden
	5	28.00	maanden
	6	28.50	maanden
	7	28.50	maanden
	8	29.00	maanden
	9	29.50	maanden
	10	30.00	maanden
	11	30.50	maanden
	12	31.00	maanden
	13	31.50	maanden
	14	31.50	maanden
	15	32.00	maanden
	16	32.50	maanden
	17	33.00	maanden
	18	33.50	maanden
	19	34.00	maanden
20	34.00	maanden	

**Tabel 4 - Voor werknemers met een contractueel tewerkstellingspercentage van 50%**

	Shiftwerknemers volcontinu shift en 24 uredienst > 20 jaar prestaties in dergelijk shiftsysteem	# jaar in shift in volcontinu shift en 24 uredienst	Shiftwerknemers volcontinu shift en 24 uredienst met < 20 jaar prestaties in dergelijk shiftsysteem	# jaar in shift in volcontinu shift en 24 uredienst	Werknemers dag en vroeg/laat
Behoud tewerkstellingspercentage van 50% met volledige vrijstelling van prestaties	24.50 maanden	0	18.50 maanden	0	18.50 maanden
		1	19.50 maanden	1	19.00 maanden
		2	20.00 maanden	2	19.50 maanden
		3	20.50 maanden	3	19.50 maanden
		4	21.00 maanden	4	20.00 maanden
		5	21.50 maanden	5	20.00 maanden
		6	22.50 maanden	6	20.50 maanden
		7	23.00 maanden	7	21.00 maanden
		8	23.50 maanden	8	21.00 maanden
		9	24.00 maanden	9	21.50 maanden
		10	24.50 maanden	10	21.50 maanden
		11	24.50 maanden	11	22.00 maanden
		12	24.50 maanden	12	22.50 maanden
		13	24.50 maanden	13	22.50 maanden
		14	24.50 maanden	14	23.00 maanden
		15	24.50 maanden	15	23.00 maanden
		16	24.50 maanden	16	23.50 maanden
		17	24.50 maanden	17	24.00 maanden
		18	24.50 maanden	18	24.00 maanden
		19	24.50 maanden	19	24.50 maanden
		20	24.50 maanden	20	24.50 maanden

## BIJLAGE 2

### INDICATIEF OVERZICHT LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAAREN VERVROEGD WETTELIJK PENSIOEN

Op de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, gelden de volgende wettelijke leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het vervroegd wettelijke pensioen:

<b>Datum</b>	<b>Minimumleeftijd</b>	<b>Loopbaanvoorwaarde</b>	<b>Uitzonderingen lange loopbanen</b>
Vanaf 2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 44 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 43 jaar

#### **Indicatief overzicht van de evolutie van de wettelijke pensioenleeftijd:**

2019 : 65 jaar

Vanaf 01/02/2025 : 66 jaar

Vanaf 01/02/2030 : 67 jaar