

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**  
**BAREMIEKE BEDIENDEN COVESTRO NV**

**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;

Eenzijds,

**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;

Anderzijds,

De Werkgever en de Werknemersvertegenwoordigers worden in deze overeenkomst elk een **Partij** en gezamenlijk de **Partijen** genaamd.

**WORDT UITEENGEZET WAT VOLGT**

Tussen de Partijen wordt op 23 december 2021 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (**CAO**) afgesloten. Over deze CAO werd een ontwerpakkoord bereikt tussen de Partijen op 21 oktober 2021 dat vervolgens ter stemming werd voorgelegd op 15 en 16 november 2021.

**WORDT OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:**

**1. TOEPASSINGSGEBIED**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter opheffing en vervanging van de bepalingen vervat in de cao van de baremieke bedienden van Covestro nv van 31 maart 2015, met registratienummer 129797 / CO.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op alle baremieke bedienden met een contract van onbepaalde duur tewerkgesteld door de Werkgever (hierna de **Werknemers**).

## **2. DUUR**

Deze overeenkomst is van bepaalde duur, en gaat in op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2028.

## **3. WERKZEKERHEID**

De Werkgever biedt tot uiterlijk 31 december 2028 individuele werkzekerheid aan alle Werknemers.

Hierbij garandeert de Werkgever 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.

In dit kader wordt bevestigd dat voor de berekening van de personeelsbehoefte in de 5-ploegendienst de noodzakelijke netto-ploegbezetting uitgedrukt in aantal functies (afgerond naar het hoger geheel getal) vermenigvuldigd wordt met een factor van 1,312 (resultaat afgerond naar het hoger geheel getal) met het oog op het opvangen van zowel geplande als niet-geplande afwezigheden van de betrokken Werknemers.

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.

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 oplossing.

Ploegenmedewerkers 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.

Dagmedewerkers 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, maar met uitzondering van de ploegentoeslag waarover via cao afspraken werden gemaakt in verband met de geleidelijke afbouw in het geval van overstap naar een dagfunctie.

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.

Bij onderzoek naar alternatieve maatregelen voor de aanpassingen van de personeelsbezetting verklaren de partijen zich bereid om alle maatregelen van Werknemers- en Werkgeverszijde te onderzoeken.

Wanneer zou blijken dat voornoemde maatregelen onvoldoende zijn om collectief ontslag om economische en/of technische redenen te vermijden, zal in overleg met de syndicale delegatie en de ondertekenende partijen een sociaal plan worden opgesteld. Indien naakte ontslagen om economische en/of technische redenen toch onvermijdelijk zouden zijn, is de hierna volgende regeling ten minste van toepassing tot uiterlijk 31 december 2028 voor alle Werknemers.

#### **4. VERGOEDINGEN VOOR WERKNEMERS BIJ NIET NALEVEN VAN DE WERKZEKERHEID**

4.1 In geval van ontslag om economische en/of technische redenen zoals bepaald in artikel 3 kan de ontslagen Werknemer aanspraak maken op de volgende vergoedingen :

- i. Een **Verbrekingsvergoeding** waarvan het brutobedrag wordt bepaald op basis van (a) een opzeggingstermijn en (b) het bruto basismaandloon, waarbij
  - a. De opzeggingstermijn gelijk is aan 1 maand per begonnen dienstjaar met een minimum van 3 maanden en een maximum van 24 maanden. Deze opzeggingstermijn kan nooit lager zijn dan de opzeggingstermijn bepaald op grond van de Wet op het Eenheidsstatuut. Voor de goede orde bevestigen partijen dat in het kader van de berekening van artikel 68 van de Wet op het Eenheidsstatuut geen toepassing gemaakt kan worden van de opgeheven bedrijfsCAO van 27 mei 2010 met registratienummer 101239/CO
  - b. Het bruto basismaandloon wordt berekend op datum van uitdiensttreding en bevat de bruto basismaandwedge, de toepasselijke ploegenvergoeding, 1/12<sup>de</sup> van de dertiende maand inclusief toeslag, 1/12<sup>de</sup> van het dubbel vakantiegeld en maandelijks patronale premies voor hospitalisatie-, invaliditeitsrente-, groepsverzekering en ambulante zorgverzekering en de patronale bijdrage voor de maaltijdcheques.
- ii. Een **forfaitaire schadevergoeding** op datum van uitdiensttreding ten bedragen van :
  - 9.000 EUR bruto voor alle Werknemers met een anciënniteit van meer dan 1 jaar maar minder dan 5 jaar;
  - 12.000 EUR bruto voor alle Werknemers met een anciënniteit van meer dan 5 jaar maar minder dan 10 jaar;
  - 15.000 EUR bruto voor alle Werknemers met een anciënniteit van meer dan 10 jaar maar minder dan 15 jaar;
  - 18.000 EUR bruto voor alle Werknemers met een anciënniteit van meer dan 15 jaar maar minder dan 20 jaar;
  - 21.000 EUR bruto voor alle Werknemers met een anciënniteit van meer dan 20 jaar maar minder dan 25 jaar;

- 24.000 EUR bruto voor alle Werknemers met een anciënniteit van meer dan 25 jaar maar minder dan 30 jaar;
- 27.000 EUR bruto voor alle Werknemers met een anciënniteit van 30 jaar of meer.

Deze forfaitaire bedragen zullen vanaf 2022 tot aan het einde van de looptijd van deze cao de indexeringen van de sector volgen.

- iii. **Een bestaanszekerheidsvergoeding** gelijk aan een maandelijkse bruto aanvulling op de werkloosheidsvergoeding die 55% van het bruto maandinkomen garandeert. Het bruto maandinkomen wordt berekend op datum van uitdiensttreding en is samengesteld uit de bruto basismaandwedge, de toepasselijke ploegenvergoeding en 1/12<sup>de</sup> van de dertiende maand.

De bestaanszekerheidsvergoeding zal betaald worden door de Werkgever met ingang vanaf de maand volgend op de periode gedekt door de Verbrekingsvergoeding. De periode gedurende dewelke bestaanszekerheid wordt betaald, is afhankelijk van het aantal dienstjaren in de onderneming zoals hierna omschreven :

- Van 5 tot 10 dienstjaren : 3 maanden vanaf het einde van de periode gedekt door de Verbrekingsvergoeding
- Van 10 tot 15 dienstjaren : 6 maanden zoals hiervoor vermeld;
- Van 15 tot 20 dienstjaren : 9 maanden zoals hiervoor vermeld;
- Van 20 tot 24 dienstjaren : 12 maanden zoals hiervoor vermeld;
- Van 24 of meer dienstjaren : 15 maanden zoals hiervoor vermeld.

Deze bestaanszekerheidsvergoeding zal in het geval van werkhervatting als werknemer bij een andere werkgever dan de Werkgever of in geval van uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, worden doorbetaald, op voorwaarde dat deze activiteit niet wordt uitgevoerd voor rekening van de Werkgever.

- 4.2 De vergoedingen bepaald in dit artikel gelden in geval van naakte ontslagen om economische en/of technische redenen. Zij gelden niet bij ontslag om elke andere reden die niet van economische en/of technische aard zou zijn, of bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.
- 4.3 De vergoedingen en voordelen bepaald in dit artikel en deze CAO maken voor de bij een ontslag om economische en/of technische redenen betrokken werknemers een ondeelbaar geheel van rechten en verplichtingen uit met betrekking tot de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, en zijn niet cumuleerbaar met eventuele rechten en plichten uit andere rechtsbronnen, tenzij uitdrukkelijk opgenomen in deze CAO.

## **5. OUTPLACEMENT**

- 5.1 In geval van ontslag om economische en/of technische redenen zoals bepaald in artikel 3 zal de Werkgever outplacementbegeleiding aanbieden aan alle Werknemers voor een periode van 1 jaar. De kost van deze begeleiding is volledig voor rekening van de Werkgever.
- 5.2 De Werkgever zal daarbij geen toepassing maken van de wettelijke mogelijkheid om de aangeboden outplacementbegeleiding aan te rekenen op de Verbrekingsvergoeding zoals bepaald in artikel 11.5, §1, 2° van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.
- 5.3 In uitvoering van de wetgeving op het activerende beleid bij herstructurering zal waar nodig in samenwerking met de gespecialiseerde diensten van de VDAB, of indien van toepassing, Actiris, en een extern outplacementbureau voor de Werknemers een tewerkstellingscel worden opgericht.

## **6. CONTINUÏTEIT**

Alle rechten en plichten van Werknemers en Werkgever, die kunnen voortvloeien uit verschillende rechtsbronnen, zoals wettelijke bepalingen, al dan niet algemeen verbindend verklaarde cao's gesloten in de Nationale Arbeidsraad of het Paritair Comité en op ondernemingsvlak, het arbeidsreglement, de besluiten van de syndicale vergadering, de Ondernemingsraad of het CPBW, vaste gewoontes en gebruiken en eerder gemaakte afspraken, blijven bestaan, tenzij aangepast in onderling overleg.

## **7. 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.

## **8. NEERLEGGING EN REGISTRATIE**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal door de Werkgever worden neergelegd ter griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met het oog op registratie.

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.

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