

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR DE WERKNEMERS MET EEN WERKNEMERSSTATUUT  
EN VOOR DE BAREMABEDIENDEN VAN BASF ANTWERPEN EN EUROCHEM ANTWERPEN WERKZAAM  
OP DE SITE ANTWERPEN/ ZANDVLIET**

**Tussen :**

**BASF Antwerpen NV**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer 0404.754.472, vestigingseenheidsnummer 2.101.970.697, vertegenwoordigd door de heer J. Remeysen, Voorzitter Directieraad en de heer K. Van Raemdonck, Vice President Human Resources. (hiernagenoemd "BASF Antwerpen")

**EuroChem Antwerpen NV**, met maatschappelijke zetel te Haven 725, Scheldelaan 600, 2040 Antwerpen 4, ondernemingsnummer KBO 0837.473.452, vestigingseenheidsnummer 2.200.321.175, vertegenwoordigd door de heer F. Dejongh, gedelegeerd bestuurder en mevrouw A. Verhoeven, HR Manager. (hiernagenoemd "EuroChem Antwerpen")

enerzijds

**en :**

- 1) **ACV Bouw, Industrie en Energie**, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door mevrouw M. Willekens, Secretaris
- 2) **De Algemene Centrale ABVV**, Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer B. Verlaeckt, Secretaris
- 3) **ACLVB**, Kribbestraat 3, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer E. Horemans, Secretaris

anderzijds

werd het volgende overeengekomen.

Telkens hierna het woord "werknemer(s)" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen.

Telkens hierna het woord "bediende(n)" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen.

Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen samen.

Telkens hierna het woord "werkgever" wordt gebruikt, wordt verwezen naar BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen.

Indien in een bepaling expliciet wordt verwezen naar BASF Antwerpen is deze bepaling enkel van toepassing op BASF Antwerpen en diens eigen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de bepaling waarin naar EuroChem Antwerpen wordt verwezen.

**ARTIKEL 1 – TOEPASSINGSGBIED**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen die tewerkgesteld zijn op de vestiging te Antwerpen/Zandvliet.

## ARTIKEL 2 – DUUR

De overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur met ingang op 1 januari 2024 en einde op 31 december 2025, met uitzondering van onderstaande bepalingen:

- artikel 3 (Individuele werkzekerheid) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2028;
- artikel 5.1. (CAO 90) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024;
- Artikel 5.3. (Ecocheques) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025;
- artikel 6.1.1. a., b., c., d. (Toegang SWT) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025;
- artikel 7 (Eenmalige jubileumdag 60<sup>e</sup> verjaardag van de site) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

In afwijking van de bepaalde duur in het voorgaande lid zijn volgende bepalingen in onderhavige CAO van onbepaalde duur:

- artikel 1 en artikel 10 vanaf 1 januari 2024 in combinatie met:
  - Artikel 5.2. (Verhoging FMV) van 1 juli 2025;
  - Artikel 5.4. (Bijpassing inkomstenverlies bij profylactisch verlof);
  - Artikel 5.5. (Behoud shiftvergoeding bij tijdelijke overplaatsing);
  - Artikel 5.6. (Hospitalisatieverzekering);
  - Artikel 5.7. (Verzekering ambulante zorgen);
  - Artikel 5.8. (Individueel Keuzeplan);
  - Artikel 8 (60+-dag)

## ARTIKEL 3 – INDIVIDUELE WERKZEKERHEID

De clausule m.b.t. individuele werkzekerheid (Hoofdstuk 2, paragraaf 1, artikel 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer 173341/CO) blijft ongewijzigd van toepassing. In afwijking van artikel 2 – Duur, engageren BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen zich om de werkzekerheidsclausule te verlengen tot en met 31 december 2028.

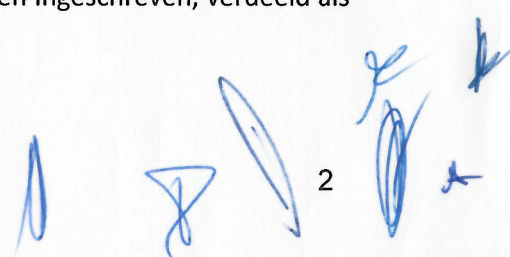
## ARTIKEL 4 – TEWERKSTELLING

### 4.1. TEWERKSTELLING VAN RISICOGROEPEN

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan in toepassing van Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (B.S. 28.12.2006) en in toepassing van de sectorale bepalingen.

BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen zullen zich houden aan de afspraken die ze als deelnemende onderneming aangaan in de Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen in de SIRA.

Uitgaande van de verlenging van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau en de SIRA-CAO, zijn de werkgevers bereid om voor het schooljaar 2024-2025 en 2025-2026 de bestaande inspanningen te bestendigen en tijdelijk bijkomend SIRA-leerlingen in het SIRA-project in te schrijven, zodat er in totaal 10 SIRA-leerlingen zullen worden ingeschreven, verdeeld als volgt:

  
2

- BASF Antwerpen: 8
- EuroChem Antwerpen: 2

## 4.2. POOLS

### 4.2.1. T-POOL

Afhankelijk van de te verwachten doorstroming naar open plaatsen zal deze opleidingspool in 2024 en 2025 halfjaarlijks, in de periode februari – april en vervolgens in de periode juli – september, telkens opnieuw worden aangevuld tot acht medewerkers (over het jaar heen 16). Het betreft hier een inspanningsverbintenis aangezien het rekruteren van talent in deze markt niet eenvoudig is.

De verdeling tussen technici “meet- en regel” en “mechanica” in de T-pool zal gebeuren op basis van een inschatting van de toekomstige personeelsbehoefte.

BASF Antwerpen engageert zich om voor deze pool van medewerkers een opleidingsprogramma uit te werken dat loopt over 6+6 maanden. Gedurende de eerste periode van 6 maanden zullen de medewerkers roteren over de verschillende technische diensten waarbij een evenwicht wordt nagestreefd tussen services (“site technici”) en operations (“plant technici”). Het inhoudelijk opleidingsprogramma bestaat uit opleidingsprogramma’s in de verschillende diensten en centraal gegeven algemene cursussen. Gedurende de tweede periode van 6 maanden worden deze medewerkers toegewezen aan hun bedrijf/dienst. Het accent blijft deze zes maanden liggen op opleiding (leerwerkkaarten, centrale opleidingen, opleidingen on-the-job, ...).

Gedurende het opleidingsjaar zullen de medewerkers centraal opgevolgd worden door de dienst Kennisborging en de personeelsafdeling.

Naast de aanwervingen voor de opleidingspool zal BASF Antwerpen alle open vacatures voor de functies van plant- en site technicus invullen met bijkomende aanwervingen.

Indien een open plaats naar aanleiding van een gepland verloop niet kan ingevuld worden met een medewerker uit de opleidingspool, dan zal BASF Antwerpen er blijven naar streven een vervanging te realiseren drie maanden voor de fysieke uitdiensttreding zodat voldoende aandacht kan gegeven worden aan de opleidingsbehoefte van de nieuwe medewerker.

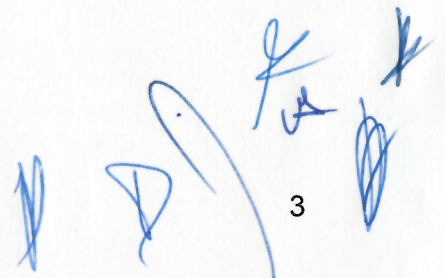
De opleidingspool wordt continu geëvalueerd in de IDA maintenance en verfijnd indien nodig.

### 4.2.2. S-POOL

De S-pool zoals bepaald in Hoofdstuk 3, paragraaf 2, artikel 4 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO’s (registratienummer 173341/CO) zal bestaan uit 4 posities (1 per ploeg 4-ploegen) in 2024 en 2025. De modaliteiten van de S-pool blijven ongewijzigd.

### 4.2.3. LABO-POOL

BASF Antwerpen is, gelet op de demografie binnen het Centraal Labo, verder bereid voor de jaren 2024 en 2025 te investeren in een Labo-pool met 2 posities (baremabedienden), om actief aan de instroom van een nieuwe generatie te werken. De concrete uitwerking wordt voorzien in de IDA-commissie.



3

## **ARTIKEL 5 – KOOPKRACHT**

### **5.1. CAO 90**

Een niet-recurrente resultaatsgebonden bonus in het kader van CAO nr. 90 wordt voorzien voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Het bedrag, de berekening en voorwaarden en modaliteiten van deze CAO 90 bonus worden in een afzonderlijke CAO vastgelegd.

### **5.2. VERHOOGING FORFAITAIRE MAANDVERGOEDING**

Vanaf 1 juli 2025 wordt de forfaitaire maandvergoeding verhoogd met 30 euro voor de werknemers met werknemersstatuut en met 32,49 euro voor de baremabedienden.

Alle bestaande modaliteiten blijven behouden.

### **5.3. ECOCHEQUES**

Voor het jaar 2025 zullen aan de medewerkers die in dienst zijn op 1 mei 2025, met uitzondering van jobstudenten, éénmalig ecocheques worden toegekend voor een bedrag van 250 euro met een maximale nominale waarde van 10 euro per ecocheque volgens onderstaande modaliteiten.

De medewerkers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel, ontvangen een bedrag aan ecocheques dat in verhouding staat tot het bedrag voor een voltijdse tewerkstelling. De berekening voor deeltijdsen gebeurt aan de hand van de tewerkstellingsbreuk op 1 mei 2025.

De medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens arbeidsongeschiktheid van langer dan 12 maanden en de medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens loopbaanonderbreking, hebben geen recht op ecocheques tenzij ze het werk hervatten op een later tijdstip in 2025. In dat geval hebben ze recht op een bedrag aan ecocheques in verhouding tot de gewerkte periode in 2025.

De ecocheques zullen in elektronische vorm worden toegekend en zullen door een erkende uitgever op naam van de medewerker ter beschikking worden gesteld bij de loonbetaling van mei 2025 via de bestaande Edenred-kaart (BASF Antwerpen) of Sodexo-kaart (EuroChem Antwerpen).

Medewerkers die de onderneming verlaten in 2025 en de ecocheques ontvangen hebben, zullen de ecocheques behouden. Medewerkers die de onderneming hebben verlaten in de loop van 2025 maar vóór de uitbetaling van de ecocheques, hebben recht op een bedrag aan ecocheques pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode bij de onderneming in 2025.

Medewerkers die in de loop van 2025 in dienst treden na het tijdstip van uitbetaling van de ecocheques, zullen in december 2025, ecocheques ontvangen voor een bedrag pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode in 2025.

Het bedrag van de ecocheques zal worden afgerond naar het hogere vijftal.

Bij de eerste toekenning van de ecocheques, zal aan de medewerkers voldoende informatie gegeven worden over de inhoud van de lijst met ecologische producten of diensten.

### **5.4. BIJPASSING INKOMSTENVERLIES BIJ PROFYLACTISCH VERLOF**

De vergoeding vanwege het RIZIV bij verplichte volledige werkverwijdering wegens profylactisch verlof wordt aangevuld met een bijpassing door de onderneming gedurende de eerste 60 kalenderdagen:

Gedurende de eerste 60 dagen volledige werkverwijdering ontvangt de medewerkster een vergoeding volgens het concept van "Gewaarborgd maandloon tweede maand ziekte" zoals beschreven in Hoofdstuk 12, paragraaf 1 en 2 van de Gecoördineerde teksten.

Concreet betekent dit dat de medewerkster vanaf de 1ste dag tot en met 60ste dag volledige werkverwijdering, in aanvulling op de uitkeringen van het ziekenfonds en solidariteitsfonds, 1,763 % van het loon tot de loongrens en 80% van het brutoloonverlies boven de loongrens voor ziekte-uitkeringen (RIZIV-grens) krijgt uitbetaald.

Vanaf de 61ste dag tot aan intrede van de moederschapsrust ontvangt de medewerkster een vergoeding van het Voorzorgsfonds. De tekst van het reglement van het Voorzorgsfonds zal zo aangepast worden dat eenzelfde bestaanszekerheid wordt voorzien bij profylactisch verlof als in een situatie van ziekte.

#### **5.5. BEHOUD SHIFTVERGOEDING BIJ TIJDELIJKE OVERPLAATSING**

Hoofdstuk 8, paragraaf 4, artikel 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer 173341/CO) wordt vanaf 1 januari 2024 vervangen als volgt:

"08. Ploegenwerk - 04. Afbouw van shiftvergoedingen bij overgang van stelsel - 02. Behoud van shiftvergoeding bij tijdelijke overplaatsing omwille van organisatorische maatregelen of aangepast werk

*Wanneer medewerkers uit ploegen tijdelijk worden overgeplaatst naar dagdienst of een lichter ploegenstelsel omwille van organisatorische maatregelen (afstelling of projecten) of aangepast werk voorgeschreven door de bedrijfsarts (zwangerschap, ziekte of ongeval), wordt de geglobaliseerde shiftvergoeding gedurende maximum 6 weken doorbetaald."*

#### **5.6. COLLECTIEVE HOSPITALISATIEVERZEKERING**

De werkgever neemt vanaf 1 april 2024 de individuele premie "eigen medewerker" met een maximum van 15,73 euro (inclusief taksen en lasten) per maand ten laste.

Vanaf 1 april 2024 wordt de inhoud van de waarborg van de collectieve hospitalisatieverzekering aangepast waarbij de eenpersoonskamer bij daghospitalisatie niet meer verzekerd wordt.

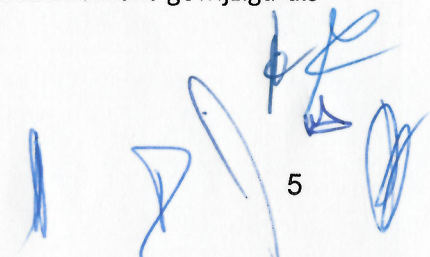
#### **5.7. VERZEKERING AMBULANTE ZORGEN**

De werkgever neemt vanaf 1 januari 2024 de premie "eigen medewerker" voor de verzekering ambulante zorgen ten laste tot 35,07 euro per maand.

Vanaf 1 januari 2025 zal de bijdrage ten laste van de werkgever jaarlijks in januari worden aangepast in functie van de loonindexatie in het voorgaande kalenderjaar, zonder dat deze hoger kan zijn dan de werkelijke medewerkersbijdrage.

#### **5.8. INDIVIDUEEL KEUZEPLAN – KEUZEMOMENT LEASEWAGEN**

In de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (173341/CO), Hoofdstuk 7, paragraaf 10, Individueel Keuzeplan, wordt de tekst onder artikel 6.1. Keuzemoment gewijzigd als volgt:



5

“De medewerker kan gedurende minimum twee keuzemomenten per kalenderjaar toetreden tot het Individueel Keuzeplan. Voor de terbeschikkingstelling van een leasewagen, leasefiets en ICT-materiaal kan de toetreding vanaf 1 januari 2024 op elk moment, onder voorbehoud van gesloten periodes inzake bv. onderhoud (zgn. “permanent keuzewindow”).”

## ARTIKEL 6 – EINDELOOPBAANREGELINGEN

### 6.1. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (HIERNA VERMELD ALS “SWT”)

Voor de volledigheid wordt vermeld dat deze stelsels ook toegankelijk zijn voor buitenbaremabedienden met uitsluiting van 6.1.2. e.v.

#### 6.1.1. TOEGANG SWT

Voor zover het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voor de bepaling van het recht op SWT en de bepaling van de leeftijdsvoorwaarden voorhanden zijn, is de werkgever bereid onderstaande SWT-regelingen ononderbroken verder te zetten en in stand te houden:

- a. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 13 juni 2023 (registratienummer 180879/CO/116) in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 13 juni 2023 (registratienummer 180752/CO/207) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, kan van 1 januari 2024 t.e.m. 30 juni 2025 gebruik gemaakt worden van de SWT-regeling vanaf de leeftijd van 60 jaar voor medewerkers met een beroepsloopbaan van 33 jaar die in een zwaar beroep werkten of minimum 20 jaar nachtdienst hebben verricht (zoals berekend in artikel 1 CAO nr. 46 – KB 10.05.1990).
- b. Partijen komen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 60 jaar, mits 35 jaar beroepsloopbaan en tewerkgesteld in een zwaar beroep (artikel 3 § 3 KB 3 mei 2007), te handhaven van 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2025.
- c. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 13 juni 2023 (registratienummer 180879/CO/116) in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 13 juni 2023 (registratienummer 180752/CO/207) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 60 jaar, mits 40 jaar beroepsloopbaan (artikel 3 § 7 KB 3 mei 2007) te handhaven voor de periode 1 januari 2024 t.e.m. 30 juni 2025.
- d. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 13 juni 2023 (registratienummer 180879/CO/116) in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 13 juni 2023 (registratienummer 180752/CO/207) in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan (artikel 3 § 6 KB 3 mei 2007) voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in CAO nr. 165 van de NAR, voor de periode 1 januari 2024 t.e.m. 30 juni 2025.
- e. Overeenkomstig CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de NAR, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 62 jaar voor de periode 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2025.

### **6.1.2. AANVULLENDE VERGOEDING**

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding in het kader van SWT zoals overeengekomen in Hoofdstuk 4, paragraaf 2, artikel 1, punt 2 van de CAO van 23 november 2021 tot coördinatie van de bedrijfsCAO's (registratienummer 173341/CO), worden verlengd voor de periode 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2025.

### **6.1.3. ENGAGEMENT TOT VERLENGING**

De werkgever engageert zich ertoe om de SWT-regelingen en de aanvullende vergoeding hierbij vermeld in dit artikel telkens automatisch te verlengen zodra het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en/of de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voorhanden zijn zodat aan de medewerkers juridische zekerheid kan worden gegeven m.b.t. hun eindeloopbaan. Partijen verbinden zich hiertoe loyaal samen te werken.

### **ARTIKEL 7 – EENMALIGE JUBILEUMDAG WEGENS 60<sup>e</sup> VERJAARDAG VAN DE SITE**

Ter gelegenheid van de 60e verjaardag van de site BASF Antwerpen, wordt aan alle medewerkers in dienst op 1 januari 2024 éénmalig een jubileumdag toegekend. Deze dag is vrij op te nemen in 2024 volgens de verlofmodaliteiten zoals beschreven in het arbeidsreglement.

### **ARTIKEL 8 – 60+-DAG**

Indien medewerkers voltijds werken op 1 januari van het kalenderjaar, kunnen zij vanaf 60 jaar jaarlijks een betaalde leeftijdsgedag opnemen ('60+-dag').

In januari van het kalenderjaar wordt hiervoor een contingent voor een dag van 8 uur toegekend.

De '60+ dag' is niet overdraagbaar naar het volgende jaar of naar ELK, noch is er een mogelijkheid tot uitbetaling.

### **ARTIKEL 9 – ONBEPALDE DUUR EN OPZEGMOGELIJKHEID**

De bepalingen in onderhavige CAO die werden aangegaan voor onbepaalde duur, kunnen door elke partij worden opgezegd met inachtnaam van een opzegtermijn van 24 maanden. De opzeg dient schriftelijk via aangetekend schrijven te worden gegeven en zal uitwerking hebben de eerste dag van de maand na de maand waarin de opzeg werd betekend.

### **ARTIKEL 10 – SOCIALE VREDE**

Deze overeenkomst regelt alle punten van het eisenprogramma voor werknemers en baremabedienden, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

### **ARTIKEL 11 – BEHOUD VAN BESTAANDE AKKOORDEN**

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

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

Deze overeenkomst werd gesloten op 22 november 2023 tussen:

Eenzijds **BASF Antwerpen en EuroChem Antwerpen**

en anderzijds:

- 1) **De Algemene Centrale ABVV**
- 2) **ACV Bouw, Industrie en Energie**
- 3) **ACLVB**

Opgemaakt te Antwerpen in 6 originele exemplaren waarvan elke partij erkent door zijn handtekening één origineel exemplaar te hebben ontvangen en waarvan er één bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**BASF Antwerpen**

K. Van Raemdonck

Vice President Human Resources

J. Remeysen

Voorzitter Directieraad

---

**EuroChem Antwerpen**

A. Verhoeven

HR Manager

F. Dejongh

Gedelegeerd bestuurder

---

8



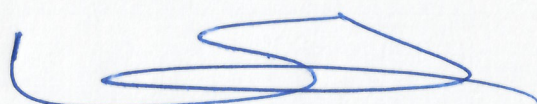
**De Algemene Centrale ABVV**



B. Verlaeckt, Secretaris

---

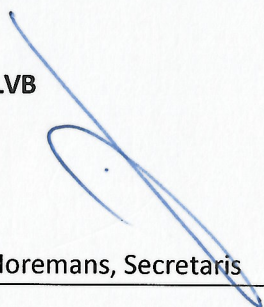
**ACV Bouw, Industrie en Energie**



M. Willekens, Secretaris

---

**ACLVB**



E. Horemans, Secretaris

---