

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen <b>Paragraaf:</b> 01. Toepassingsgebied <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT,EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen - 01. Toepassingsgebied - Toepassingsgebied</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 11.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Deze bundel ("de gecoördineerde teksten") integreert alle collectieve arbeidsovereenkomsten voor de werknemers met werknemersstatuut en voor de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. tewerkgesteld op de site BASF Antwerpen.

Telkens hierna het woord "werknemer(s)" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. Telkens hierna het woord "bediende(n)" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. samen.

Telkens hierna het woord "werkgever" wordt gebruikt, wordt verwezen naar zowel BASF Antwerpen N.V. als EuroChem Antwerpen N.V. die samen één technische bedrijfseenheid (TBE) vormen op de vestiging te Antwerpen, Zandvliet. Indien in een bepaling expliciet wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V. is deze bepaling enkel van toepassing op BASF Antwerpen N.V. en diens eigen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de bepalingen waarin naar EuroChem Antwerpen N.V. wordt verwezen.

Telkens hierna het woord "CAO" wordt gebruikt en er is geen specifieke tijdsaanduiding of nationaal nummer aan verbonden, dan bedoelen we hiermee de "CAO afgesloten op 24 november 2021".

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:05:09),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:14:01)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:31:17),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:22:06),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:32:16),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:10:26),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:11:41),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:46:38)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen <b>Paragraaf:</b> 02. Duur en registratie lopende CAO <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen - 02. Duur en registratie lopende CAO - Duur en registratie lopende CAO</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 11.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De lopende CAO is in werking getreden op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023, met uitzondering van onderstaande bepalingen:

- artikel 3 (Individuele werkzekerheid) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026;
- artikel 5.2. (Verzekering gezondheidszorgen) dat van bepaalde duur is van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024;
- artikel 6.1.1. a., b., c., d. (Toegang SWT) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023;
- artikel 6.1.1. e. (Toegang SWT) dat van bepaalde duur is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

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

- artikel 1 en artikel 12 vanaf 1 januari 2022 in combinatie met:
  - Artikel 4.2.1. (P-pool) en artikel 4.2.6. (Logistieke pool), Artikel 4.3. (IDA-commissie/ SIF 2.0), Artikel 5.4. (Spaarplan gezondheidszorgen na pensionering), artikel 5.3. (Uitbreiding waarborg verzekering ambulante zorgen), 5.5. (Werken op brugdagen in specifieke diensten), 5.6.1. (Verhoging wachtvergoeding), 6.2. (Anciënniteitdagen bij ondernemingslandingsbaan), artikel 7 (Gezondheidstoezicht na tewerkstelling, uitgezonderd de tijdelijke werkgroep), artikel 8 (Bijpassing inkomstenverlies na zwangerschap) en artikel 9 (Verhoging eindejaarspremie dag en demografiebudget shift) vanaf 1 januari 2022.

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

De vastgelegde arbeidsvoorwaarden uit deze collectieve arbeidsovereenkomsten blijven van toepassing tenzij ze worden opgeheven door een latere ondernemings-CAO of door hogere wettelijke bepalingen. De bepalingen uit deze collectieve arbeidsovereenkomsten die werden aangegaan voor onbepaalde duur, kunnen door elke partij worden opgezegd met inachtneming 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.

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.

De lopende CAO is geregistreerd bij het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder het nummer **xxx**

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 09:38:45), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 09:43:52)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:31:44), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 09:47:15), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:32:31), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:58:06), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:12:02), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:45:53)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen <b>Paragraaf:</b> 03. Verplichtingen van de partijen <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen - 03. Verplichtingen van de partijen - Verplichtingen van de partijen</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 8.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De CAO, afgesloten op 24 november 2021, regelt alle punten van het eisenprogramma voor werknemers en bedienden en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De werkgever verplicht zich ertoe deze overeenkomst en de gecoördineerde teksten te goeder trouw na te komen en generlei wijzigingen in te voeren die niet paritair zijn afgesproken. De werkgever verbindt er zich voorts toe geen medewerkers in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst en de gecoördineerde teksten.

De vakorganisaties verplichten zich ertoe deze overeenkomst en de gecoördineerde teksten te goeder trouw na te komen en de sociale vrede te waarborgen gedurende de duur van de CAO 2022-2023.

Tijdens de duur van de CAO 2022-2023 verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe, in het kader van de gecoördineerde teksten, in naam van hun organisatie en namens hun opdrachtgevers de sociale vrede na te leven en te doen naleven.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:25:49), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:26:34)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:19:02), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:28:36), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:47:01), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:12:51), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:12:22), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:45:12)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 02. Werkzekerheid <b>Paragraaf:</b> 01. Individuele werkzekerheid
<b>02. Werkzekerheid - 01. Individuele werkzekerheid - 01. Duurtijd bepalingen individuele werkzekerheid - Duurtijd bepalingen individuele werkzekerheid</b>		<b>Artikel:</b> 01. Duurtijd bepalingen individuele werkzekerheid <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 11.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

In afwijking van hoofdstuk 1, paragraaf 2 (Duur) engageert de werkgever zich om hoofdstuk 2, paragraaf 1, artikel 2 (Clausule individuele werkzekerheid) integraal toe te passen gedurende de periode van 01.01.2022 tot en met 31.12.2026.

De artikels 3 en 4 (Reïntegratieclausule – Overeenkomst werkgevers TBE), 5 (Opzegtermijnen) en 6 (ontslag oudere medewerkers) van hoofdstuk 2, paragraaf 1 gelden voor onbepaalde duur.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 09:43:18), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 09:44:53)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:31:30), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 09:47:44), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:33:13), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:58:23), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:12:41), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:44:47)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 02. Werkzekerheid <b>Paragraaf:</b> 01. Individuele werkzekerheid <b>Artikel:</b> 02. Clausule individuele werkzekerheid <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>02. Werkzekerheid - 01. Individuele werkzekerheid - 02. Clausule individuele werkzekerheid - Clausule individuele werkzekerheid</b>		
<b>Datum:</b> 12/07/2012	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De werkgever verbindt zich ertoe, alles in het werk te stellen om ontslagen wegens economische en technische redenen te vermijden. Indien dit volgens de werkgever echter in een bepaalde situatie niet mogelijk is, zullen partijen elkaar ontmoeten om de situatie te bespreken, mogelijke oplossingen te onderzoeken en zo nodig een sociaal plan op te stellen.

Als arbeidsplaatsen in een bepaalde dienst of een bepaald bedrijf in vraag worden gesteld, zal de betrokken afdelingsleiding voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad en de syndicale delegatie de achtergronden en aanleidingen daartoe toelichten en doorspreken. Daarbij zal ruime aandacht worden besteed aan de resultaten van de onderzoeken naar alternatieven en aan de projectmatige aanpak bij de implementatie. Om deze implementatie te begeleiden, zullen de paritaire organen dit opvolgen via de ondernemingsraad en/of paritair samengestelde stuurgroepen. Binnen deze opvolging zal er over gewaakt worden dat bij technische en/of organisatorische wijzigingen binnen de bedrijven en/of diensten een voldoende lange periode wordt vastgelegd om de nieuwe situatie in al haar facetten te kunnen evalueren.

De werkgever verbindt er zich toe medewerkers die door rationalisatie of herstructurering vrijkomen, een andere functie binnen de onderneming aan te bieden. Over de daaropvolgende eventuele concrete maatregelen voor de betrokken medewerkers, zal met de syndicale delegatie overleg gepleegd worden, met als doelstelling voor de betrokken medewerkers, de individuele werkzekerheid te waarborgen, in het kader van de activiteiten van de onderneming en op voorwaarde van een loyale medewerking van de betrokken medewerkers. Bij rationalisaties of herstructureringen zal voorrang gegeven worden aan betrokken medewerkers tegenover externe aanwervingen.

De werkgever garandeert daarenboven aan de medewerkers de nodige opleiding en vorming om de veranderingen in functie-inhouden en functies tijdig te kunnen ondervangen. Zonodig zullen specifieke herinschakelings-programma's worden ingericht.

In het geval van medewerkers met grote anciënniteit, en indien deze dit wensen, zal een gunstige eindloopbaanregeling worden uitgewerkt. De medewerkers kunnen zich hierbij laten bijstaan door de syndicale delegatie.

Indien ontslagen omwille van technische of economische redenen toch onvermijdelijk zijn, zal de werkgever zijn invloed aanwenden om medewerkers in andere ondernemingen te werk te stellen.

Bij aanwerving zal, mits kwalificatie, prioriteit verleend worden aan de vroeger, omwille van technische of economische redenen, door het bedrijf ontslagen medewerkers.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (10/07/2012 16:23:50)	Akkoord : Denise Schellemans (10/07/2012 16:24:31),Akkoord : Dirk De Swert (10/07/2012 16:24:17),Akkoord : Ivo Janssen (10/07/2012 16:24:07),Akkoord : Jan Van Den Broeck (10/07/2012 18:30:06),Akkoord : Nico Merks (10/07/2012 16:25:03),Akkoord : Sophie Van	Akkoord : Koen Van Raemdonck (12/07/2012 13:38:49)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 02. Werkzekerheid <b>Paragraaf:</b> 01. Individuele werkzekerheid <b>Artikel:</b> 03. Reïntegratieclausule <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>02. Werkzekerheid - 01. Individuele werkzekerheid - 03. Reïntegratieclausule - Reïntegratieclausule</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 8.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Medewerkers die voor een overname of joint-venture bij BASF Antwerpen N.V. tewerkgesteld waren en die omwille van een herstructurering of sluiting ontslagen worden, kunnen opnieuw bij BASF Antwerpen N.V. geïntegreerd worden via open of geplande vacatures.

De betrokken medewerker dient schriftelijk zijn wens tot reïntegratie kenbaar te maken aan BASF Antwerpen N.V. , onder vermelding van de duur van de opzegtermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. De betrokkene krijgt voorrang op externe aanwervingen. Indien de geplande openstaande functie niet in overeenstemming is met betrokkene zijn kwalificatie of ervaring, zal BASF Antwerpen maximale inspanningen doen om deze ermee in overeenstemming te brengen binnen een redelijke termijn door een opleidings- of omscholingsprogramma waartoe de betrokken gewezen medewerker zich bereid verklaart. De aldus bedoelde reïntegratie dient te gebeuren uiterlijk bij het verstrijken van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. De selectieprocedure zal niet gebeuren door middel van aanwervingstesten.

De syndicale delegatie zal onverwijld in kennis gesteld worden van elk verzoek tot reïntegratie. De werkgever zal daarop de syndicale delegatie informeren over de genomen initiatieven om de reïntegratie van de betrokkene mogelijk te maken. Wanneer de intentie bestaat een kandidaat niet te weerhouden, zal de syndicale delegatie hierover gemotiveerd ingelicht worden.

Bij aanwerving behouden deze medewerkers de anciënniteit op basis van de periode van eerste tewerkstelling bij BASF Antwerpen N.V. , vermeerderd met de anciënniteit opgebouwd bij de nieuwe juridische entiteit, en minstens de functieklasse van voor de overgang.

De reïntegratieclausule, zoals hierboven beschreven, is van toepassing op de medewerkers van INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. die tewerkgesteld waren bij:

-voor INOVYN Belgium N.V.: BASF Antwerpen N.V. tot en met 11 juli 2002 en, voor de medewerkers verbonden aan de overgang van de onderhoudsactiviteiten zoals bepaald in de overdrachts-CAO van 21 juni 2018, tot en met 31 oktober 2018.



-voor INEOS Styrolution Belgium N.V.: Styrolution Belgium N.V., voor zolang ze een 100% dochteronderneming was van BASF Antwerpen N.V. , in casu tot en met 30 september 2011.

-voor EuroChem Antwerpen N.V.: BASF Antwerpen N.V. tot en met 31 maart 2012.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:13:12),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:14:26)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:31:05),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:27:23),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:33:56),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:07:46),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:13:06),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:44:17)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 02. Werkzekerheid <b>Paragraaf:</b> 01. Individuele werkzekerheid <b>Artikel:</b> 04. Opzegtermijnen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>02. Werkzekerheid - 01. Individuele werkzekerheid - 04. Opzegtermijnen - Opzegtermijnen</b>		
<b>Datum:</b> 7/08/2020	<b>Revisie:</b> 5.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

### 1. Eengemaakte opzegtermijnen vanaf 1 januari 2014

In het kader van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen zullen, in afwijking van artikel 37/2 § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, volgende eengemaakte opzegtermijnen toegepast worden op alle werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 1 januari 2014:

<b>Anciënniteit vanaf 1 januari 2014</b>	<b>Opzeg door de werkgever</b>
0 < 3 maanden	2 weken
3 < 5 maanden	4 weken
5 < 6 maanden	5 weken
6 < 9 maanden	6 weken
9 < 12 maanden	8 weken
12 < 15 maanden	13 weken
15 < 18 maanden	13 weken
18 < 21 maanden	13 weken
21 < 24 maanden	13 weken
2 jaar < 3 jaar	13 weken
3 jaar ≤ 30 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
≥ 31 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit

### 2 Overgangsregeling voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2014

Voor medewerkers wiens arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014 zal de opzegtermijn uit 2 delen bestaan, die moeten worden opgeteld.

## **DEEL I**

Het **eerste deel** wordt berekend op grond van de toepasselijke opzegtermijnen volgens de verworven dienstanciënniteit en het statuut op 31 december 2013:

### a. Werknemers

De opzegtermijnen voor werknemers bedragen 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar dienst.

Voor de bepaling van de opzegtermijn bij SWTof ontslag in het kader van een eindloopbaanplan geldt de duur die is vastgelegd in het nationaal sectoraal akkoord voor de arbeiders van de chemie. (Nationaal akkoord 2011-2012 voor de arbeiders van de chemie d.d. 04/05/2011)

<b>Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</b>	
-< 20 jaar	28 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen

### b. Bedienden

Voor bedienden met een jaarloon hoger dan 32.259 EUR op 31 december 2013, wordt het eerste deel van de toepasselijke opzegtermijn vastgesteld op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden overeenkomstig artikel 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen.

## **DEEL II**

Het **tweede deel** van de opzegtermijn wordt bepaald overeenkomstig de ondernemingsregeling bepaald onder punt 1. in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 alsof de medewerker in dienst is getreden op 1 januari 2014.

### 3. Inzetbaarheidsmaatregelen

De ondernemingsregeling voorzien in punt 1. en 2. doet geen afbreuk aan de wettelijke en/of sectorale regelingen ter invulling van de opzegtermijn of – vergoeding met betrekking tot maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid van de medewerkers op de arbeidsmarkt.

Deze opzegtermijnen gelden niet bij ontslag om dringende reden en bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.

Andere bepalingen met betrekking tot opzegtermijnen werden vastgelegd in het arbeidsreglement (AR, hoofdstuk 9, artikel 1)

Intern

3/3

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (17/07/2020 13:13:06), Akkoord : Kris Luyckx (17/07/2020 14:31:52)	Akkoord : Denise Schellemans (27/07/2020 10:26:25), Akkoord : Dirk De Swert (28/07/2020 15:38:44), Akkoord : Ivo Janssen (23/07/2020 10:27:21), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (22/07/2020 09:31:33), Akkoord : Willy Mermans (22/07/2020 12:40:48), Akkoord : W	Akkoord : Koen Van Raemdonck (07/08/2020 15:21:42)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 02. Werkzekerheid <b>Paragraaf:</b> 01. Individuele werkzekerheid <b>Artikel:</b> 05. Overeenkomst werkgevers TBE <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>02. Werkzekerheid - 01. Individuele werkzekerheid - 05. Overeenkomst werkgevers TBE - Re-integratie en werkzekerheidsclausule</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	

Ter aanvulling en ondersteuning van de bestaande clausules in verband met “individuele werkzekerheid” en “reïntegratie” komen de werkgevers binnen de technische bedrijfseenheid, zijnde BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V., overeen dat, wanneer één van hen ondanks het nakomen van de individuele werkzekerheidsclausule (nl. alles in het werk stellen om ontslagen omwille van technische of economische redenen te vermijden) toch tot ontslagen dient over te gaan, voornoemde werkgevers op het niveau van de technische bedrijfseenheid zullen nagaan of dergelijke ontslagen bij één werkgever kunnen worden vermeden door het rechtstreeks overnemen van de betrokken medewerkers door één of meerdere andere werkgevers binnen de technische bedrijfseenheid. Daarbij zal de werkgever die tot ontslag wil overgaan zich ertoe verplichten de werkelijke kosten van het opleidings- en omscholingsschema en reïntegratiekosten voor de betrokken medewerkers die daartoe bereid verklaren, te dragen en te vergoeden aan de overnemende werkgever, met een maximum van de kosten van een sociaal plan.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 09:48:41), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:15:06)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:30:23), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:28:25), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:35:29), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:07:21), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:37:44), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:31:42)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 02. Werkzekerheid <b>Paragraaf:</b> 01. Individuele werkzekerheid <b>Artikel:</b> 06. Ontslag oudere medewerkers en CAO46 <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>02. Werkzekerheid - 01. Individuele werkzekerheid - 06. Ontslag oudere medewerkers en CAO46 - Ontslag oudere medewerkers en CAO 46</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De werkgever verbindt zich ertoe om met de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk overleg te plegen wanneer hij zich voorneemt tot ontslag over te gaan van medewerkers die minimum 50 jaar oud zijn en 20 jaar dienst hebben in de onderneming en die geconfronteerd worden met een ernstige medische reden die als dusdanig mede erkend wordt door de arbeidsarts.

De werkgever zal geen medewerkers ontslaan op basis van CAO 46. De medewerkers die de wens te kennen geven niet meer in de nachtshift te worden tewerkgesteld, zullen vrijgesteld worden van nachtprestaties zoals gedefinieerd in CAO 46 op voorwaarde dat zij minstens 55 jaar zijn of om een ernstige medische reden erkend door de arbeidsarts wanneer ze ouder zijn dan 50 jaar.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 09:47:57), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:15:35)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:30:08), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:28:41), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:35:40), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:05:15), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:14:31), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:43:34)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 02. Werkzekerheid <b>Paragraaf:</b> 02. Diensten <b>Artikel:</b> 01. Diensten <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>02. Werkzekerheid - 02. Diensten - 01. Diensten - Diensten</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

BASF Antwerpen N.V. beschouwt de diensten als een essentieel onderdeel van de onderneming. Zij engageert zich dan ook om de service-afdelingen zelf verder te ontwikkelen tot efficiënte en slagkrachtige eigen organisaties.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 09:51:39), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:16:04)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:29:31), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:29:23), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:36:05), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:57:19), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:13:42), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:43:55)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 03. Tewerkstelling <b>Paragraaf:</b> 01. Arbeidsovereenkomsten <b>Artikel:</b> 01. Regeling arbeidsovereenkomsten <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>03. Tewerkstelling - 01. Arbeidsovereenkomsten - 01. Regeling arbeidsovereenkomsten - Regeling arbeidsovereenkomsten</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 7.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Nieuwe medewerkers worden bij BASF Antwerpen N.V. en bij EuroChem Antwerpen N.V. aangeworven met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Ingeval van herstructurerings, tijdelijk meerwerk of wettelijke verplichtingen, kan met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gewerkt worden na overleg met de syndicale delegatie.

Omzettingen van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zijn gekoppeld aan de beschikbaarheid van open plaatsen en een evaluatie van het potentieel van de individuele medewerker. Ten laatste 2 maanden voor het verstrijken van zijn arbeidsovereenkomst zal de medewerker op de hoogte worden gebracht van een al of niet verlenging van zijn overeenkomst van bepaalde duur of een omzetting ervan in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Daar waar vaststaat dat een project vereist dat een tijdelijke plaats minimaal gedurende een periode van zes maanden moet worden ingevuld, zullen BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur werken in plaats van ze op te vullen met uitzendkrachten.

Bij herhaaldelijke kortere verlengingen, waarvan de duur niet te voorzien valt en waardoor een uitzendkracht langer dan één jaar op BASF Antwerpen N.V. of EuroChem Antwerpen N.V. werkzaam is, zal de directie aan de syndicale organen een toelichting en motivatie geven. Deze gevallen zouden zich in de praktijk tot een minimum moeten beperken.

Bij opéénvolgende tijdelijke contracten, zullen BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. zich houden aan het wettelijk kader.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:04:41), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:14:46)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:30:49), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:27:46), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:34:45), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:07:35), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:15:13), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:43:12)

Internal



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 03. Tewerkstelling <b>Paragraaf:</b> 02. Opleidingspools en verloop <b>Artikel:</b> 01. Opleidingspool technische functies <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>03. Tewerkstelling - 02. Opleidingspools en verloop - 01. Opleidingspool technische functies - Opleidingspool technische functies</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 8.0	

## 1. T-pool

Om de instroom van jongeren, bij voorkeur schoolverlaters, in technische functies te optimaliseren, werkt BASF Antwerpen N.V. met een opleidingspool voor de technische functies ('T-pool').

De invulling, organisatie en het inhoudelijk opleidingsprogramma staan in functie van de toekomstige personeelsbehoefte en worden bij CAO vastgelegd voor bepaalde duur.

## 2. Invulling, organisatie en opleidingsprogramma

Afhankelijk van de te verwachten doorstroming naar open plaatsen zal deze opleidingspool in 2022 en 2023 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 N.V. 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 N.V. 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 N.V. 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.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:20:51),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:27:19)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:27:10),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:37:30),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:37:21),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:05:26),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:16:18),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:42:50)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 03. Tewerkstelling <b>Paragraaf:</b> 02. Opleidingspools en verloop <b>Artikel:</b> 04. Fabriekstoezicht S-pool <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>03. Tewerkstelling - 02. Opleidingspools en verloop - 04. Fabriekstoezicht S-pool - S-pool</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	

BASF Antwerpen N.V. is – gelet op de demografie binnen de dienst Toezicht – bereid tijdelijk te investeren in een S-pool om actief aan de instroom van een nieuwe generatie te werken.

De S-pool zal bestaan uit 4 posities (1 per ploeg 4-ploegen) in 2022 en 2023.

De medewerkers die in de S-pool worden aangeworven, zullen maximaal 3 maanden in dagdienst worden ingezet, op voorwaarde dat ze in deze periode de nodige bekwaamheidsattesten behalen.

Na het succesvol afronden van deze basisopleiding zal de medewerker worden ingezet in het 4-ploegenstelsel.

Bij instroom van een poolmedewerker in een open vacature, wordt een nieuwe medewerker in de S-pool aangeworven.

De S-pool zal jaarlijks worden geëvalueerd in de IDA-commissie.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:22:57), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:26:13)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:27:38), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:36:34), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:36:55), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:08:02), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:44:06), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:25:19)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 03. Tewerkstelling <b>Paragraaf:</b> 03. Tewerkstelling van risicogroepen <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>03. Tewerkstelling - 03. Tewerkstelling van risicogroepen - Tewerkstelling van risicogroepen</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 11.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

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 collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 26 oktober 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. 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 2022-2023 en 2023-2024 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:

- BASF Antwerpen N.V.: 8
- EuroChem Antwerpen N.V. : 2

Indien deze leerlingen geslaagd zijn in hun opleiding op 30 juni van het betreffende schooljaar, worden zij met ingang van 1 juli van hetzelfde jaar aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ze worden aangeworven op het loonrefertepunt Aa0. Na zes maanden wordt hun aanvangsloon met 2,5 % verhoogd. Na twaalf maanden worden ze ingeschaald op de B-loonlijn.

Bij de selectie van de kandidaten zal aandacht geschonken worden aan diversiteit.

De periode van de duurtijd van de opleiding bij de SIRA-Opleiding V.Z.W. telt mee voor de bepaling van hun recht op anciënniteitsdagen, de jubileumpremie en de opzegtermijnen.

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 03. Tewerkstelling <b>Paragraaf:</b> 04. Brutobezetting productiebedrijven in volcontinustelsel <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>03. Tewerkstelling - 04. Brutobezetting productiebedrijven in volcontinustelsel - Brutobezetting productiebedrijven in volcontinustelsel</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Voor het vierploegenstelsel van de productie-afdelingen is de formule voor de bepaling van de benodigde brutomarge op de door de werkgever vastgelegde minimum-bezetting: “(minimumbezetting x 1,5) + 0,5”.

De “0,5” in de formule, kan organisatorisch als volgt worden ingevuld:

- a) vier medewerkers in halftijdse uitgroeibanen
- b) twee medewerkers jaarlijks altemnerend over de vier ploegen (ploegmutatie op 1 augustus)
- c) meerdere medewerkers in deeltijdse stelsels

De shiftbezettingen in de vierploegen van de productie zijn opgenomen in bijlage 3: Minimumbezettingen.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:26:01), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:26:50)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:27:25), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:36:49), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:37:09), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:55:04), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:16:44), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:42:29)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 03. Tewerkstelling <b>Paragraaf:</b> 05. Beheersing overuren <b>Artikel:</b>
<b>03. Tewerkstelling - 05. Beheersing overuren - Beheersing overuren</b>		<b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De werkgever zal maandelijks het overurenoverzicht van de medewerkers van de TBE ter beschikking stellen en halfjaarlijks op de syndicale vergadering rapporteren met als doel het aantal gepresteerde overuren en de afbouw hiervan op te volgen en inzicht te verwerven aangaande de redenen die ten grondslag liggen aan de prestatie van overuren en, indien nodig, actie te nemen.

In geval van een lokale problematiek kan de syndicale delegatie vragen dat de bedrijfsleider/diensthoofd hierover een toelichting geeft op de syndicale vergadering en, indien nodig, een plan van aanpak opstelt om het aantal overuren terug te dringen.

In geval van een collectieve problematiek kan de zogenaamde 'knipperlichtprocedure' worden opgestart die inhoudt dat bij de overschrijding van de bij wet vastgelegde interne overurengrens of een paritair overeengekomen aantal overuren de volgende werkwijze wordt gevolgd:

- Op kwartaalbasis wordt in de syndicale vergadering het overzicht besproken van de medewerkers met een aantal overuren dat groter is dan de wet vastgelegde interne overurengrens of het paritair overeengekomen aantal overuren.
- Als de overschrijding te wijten is aan afstellingen, uitzonderlijk meerwerk, plotse ziekte of onevenredige spreiding van verlof en/of compensatierust, zal de afbouw van de overuren op natuurlijke wijze kunnen gebeuren en worden opgevolgd.
- Indien de overschrijding van de paritair overeengekomen aantal overuren niet te wijten is aan effecten zoals in de vorige alinea beschreven, dan is dit te beschouwen als een structurele overurenproblematiek. In dat geval zal de bedrijfsleider/diensthoofd een plan van aanpak opstellen om het aantal overuren terug te dringen door structurele maatregelen. Structurele maatregelen zijn maatregelen die een duurzame, lange termijn oplossing bieden door:
  - ofwel het werkvolume door gerichte ingrepen terug te dringen (organisatorische maatregelen, automatisatie, efficiëntieverbeteringen, ...)
  - ofwel de personeelsinzet in lijn brengen met het structurele werkvolume door bijkomende aanwervingen of door het bijkomend inzetten van derden voor activiteiten die niet tot onze kerntaken behoren.

Dit plan zal, op verzoek van de syndicale delegatie, door de bedrijfsleider/ diensthoofd nader worden toegelicht op de syndicale vergadering. Na elk kwartaal zal de evolutie van de overuren in deze bedrijven/diensten specifiek worden opgevolgd in de overurenrapportage die door de personeelsafdeling op de syndicale vergadering wordt gebracht.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:28:18), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:29:27)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:26:38), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:38:14), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:38:50), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:52:08), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:37:58), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:31:14)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 03. Tewerkstelling <b>Paragraaf:</b> 07. Evaluatie werkzekerheid en tewerkstelling met syndicale delegatie <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>03. Tewerkstelling - 07. Evaluatie werkzekerheid en tewerkstelling met syndicale delegatie - Werking Interne Dynamische Arbeidsmarkt ('IDA-commissie')</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 6.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De invulling van de hoofdstukken met betrekking tot werkzekerheid en tewerkstelling wordt syndicaal opgevolgd en geëvalueerd in de paritaire commissie 'interne dynamische arbeidsmarkt' (IDA).

De IDA-commissie vergadert op een vast tijdstip:

- voor BASF Antwerpen N.V.: maandelijks
- voor EuroChem Antwerpen N.V.: driemaandelijks, waarbij maandelijks een aantal overeengekomen standaardrapporten aan de syndicale delegatie worden bezorgd.

De opvolging en evaluatie gebeurt via een vaste methodiek die door de commissie in consensus wordt bepaald op basis van de ontwikkelingen en behoeften. Tijdens het jaar komen de volgende omgevingen aan bod: operations (maandelijks), maintenance centraal en decentraal (halfjaarlijks), logistiek, labo, bedrijfsinterventiedienst – fabriekstoezicht (jaarlijks) .

De volgende algemene thema's worden o.a. besproken:

- Evolutie van tewerkstelling waarbij de instroom en uitstroom over de jaren in kaart wordt gebracht;
- Samenstelling en evaluatie van de pools inclusief opleidingsprogramma's;
- Evaluatie van specifieke CAO-afspraken m.b.t. tewerkstelling in bepaalde omgevingen;
- Stagebeleid
- Inzet uitzendkrachten
- SIRA
- ...

Specifiek voor operations wordt de instroom, uitstroom en pool maandelijks kwantitatief in kaart gebracht via een dynamisch model (IDA-model).

Specifiek voor maintenance wordt aandacht gegeven aan de impact van de interne/externe marktontwikkeling en de tewerkstellingsperspectieven die dit biedt voor de verschillende diensten binnen de afdeling ESP/T en de decentrale onderhoudsgroepen van operations.

## **IDA commissie 2.0**



BASF Antwerpen N.V. ervaart de IDA-commissie als een constructief en waardevol overlegorgaan en ziet een meerwaarde om tijdens de looptijd van de CAO 2022-2023 verder te investeren in de werking.

Per specifieke omgeving zal in een werkgroep vastgelegd worden welke standaardrapportering over de tewerkstelling zal behandeld worden. Deze rapportering beperkt zich tot de eigen medewerkers omdat gegevens voor derden niet voorhanden zijn.

Afhankelijk van de omgeving kunnen volgende elementen aan bod komen

- Evolutie van de tewerkstelling over de jaren
- Inzet uitzendkrachten
- Werking van de pools en invulling van vacatures
- Rekrutering en stagebeleid
- Arbeidsmarktontwikkelingen
- Overuren
- Verloop
- Demografie
- Verzuimcijfers
- ...

## SIF 2.0

EuroChem Antwerpen N.V. zal 1 x per jaar op de SIF-kwartaalmeeting het thema "Tewerkstelling Techniek" behandelen. De standaardrapportering voor dit thema zal, daar waar relevant, gealigneerd worden met BASF Antwerpen N.V.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:36:56), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:39:26)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:26:07), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 10:50:39), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:41:37), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:14:35), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:17:10), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:42:05)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 04. Arbeidsherverdelende maatregelen <b>Paragraaf:</b> 01. Landingsbaan <b>Artikel:</b> 01. Uitgroeibaan <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>04. Arbeidsherverdelende maatregelen - 01. Landingsbaan - 01. Uitgroeibaan - Uitgroeibaan</b>		
<b>Datum:</b> 15/08/2019	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De uitgroeibaan werd met ingang vanaf 1 januari 2016 vervangen door de ondernemingslandingsbaan (Hoofdstuk 04, paragraaf 01, artikel 2 Gecoördineerde teksten). Lopende uitgroeibanen, aangevraagd voor 1 januari 2016, blijven ongewijzigd.

## 1. Definitie

In het kader van een herverdeling van de arbeid heeft de medewerker, mits aan de hieronder gespecificeerde voorwaarden voldaan is, de mogelijkheid in te stappen in een uitgroeibaan. De werkgever zal er op toezien dat de mogelijkheid om gebruik te maken van het systeem uitgroeibanen, waar mogelijk, in de meest ruime zin zal kunnen worden toegepast.

De regeling houdt concreet in dat een medewerker vanaf de leeftijd van 53 jaar kan instappen in een halftijdse landingsbaan waarbij de prestatie vastgelegd wordt op gemiddeld 20 uren per week en 68% van het equivalent van een voltijdse basismaandwedge/basismaandloon gegarandeerd wordt. De vóór 2000 vastgelegde dagen arbeidsduurvermindering en anciënniteitsdagen zijn in deze 68% inbegrepen en komen dus te vervallen. De medewerker die in een uitgroeibaan stapt, heeft evenwel nog recht op 48 uren betaalde afwezigheid, die vanaf 2000 tot en met 2006 pro rata opgebouwd zijn op basis van de toegekende bijkomende ADV- en ANC-dagen voor voltijdse medewerkers. Hij kan deze nemen onder de code CRV.

## 2. Voorwaarden

a) Medewerkers kunnen enkel in een uitgroeibaan stappen als ze tussen hun 50ste en 53ste jaar voltijds hebben gewerkt. Wanneer medewerkers vanaf hun 53ste in een 4/5de landingsbaan stappen, blijft een overstap op latere leeftijd naar een uitgroeibaan mogelijk. Uitzonderlijke situaties kunnen in de commissie tijdskrediet besproken worden.

b) Werknemers kunnen pas instappen na het akkoord van de werkgever. Bovendien dienen werknemers die in een ploegenstelsel werken een duobaan te

vormen met een collega tenzij bij de instap in de uitgroebaar de brutobezetting gerealiseerd wordt die in het vierploegenstelsel van toepassing is. Het recht op instap wordt voorts nog beperkt door een begrenzing van het aantal aanvragen voor tijdskrediet, loopbaanonderbreking en landingsbanen op afdelingsniveau. Deze begrenzing is vastgelegd in het arbeidsreglement (AR, hoofdstuk 4, artikel 5).

c) De voorwaarden hierboven opgesomd in punt 2b gelden niet voor de bedienden.

Indien een bediende instapt in een uitgroebaar kan het behoud van zijn functie echter niet altijd gegarandeerd worden. De eventuele nieuwe functie wordt vooraf besproken en het behoud van zijn maandwedde en wedde-evolutie blijft verzekerd.

### 3. Specifieke modaliteiten

a) In het kwartaal voorafgaand aan de pensionering heeft de medewerker het recht zijn prestaties van gemiddeld 20 uren/week te spreiden.

b) Het verzorgingsfonds zal bij het overlijden van een medewerker tewerkgesteld in een uitgroebaar een uitkering voorzien van twee maal het voltijds pensioenbasisjaarloon/pensioenbasisjaarwedde berekend op het maandloon/maandwedde van de maand januari die het overlijden voorafgaat.

c) Voor de berekening van de werknemers- en werkgeversbijdragen aan het spaarplan zal gerekend worden met 68 % van het voltijds pensioenbasisjaarloon/pensioenbasisjaarwedde (PBJ) van de maand januari. Voor de berekening van de werknemersbijdragen aan het basisplan zal gerekend worden met 50% van de voltijdse pensioenbasisjaarwedde.

d) Bij het berekenen van de invaliditeitsrente baseert men zich op het voltijds pensioenbasisjaarloon/pensioenbasisjaarwedde (PBJ) van de maand januari, om vervolgens de rente te vermenigvuldigen met de factor 20/40sten (50 %).

e) Bij klein verlet heeft de deeltijdse medewerker het recht om afwezig te zijn met behoud van loon/wedde gedurende de dagen en periode dat men normaal zou hebben gewerkt. In geval van keuze van dagen mogen zij deze binnen dezelfde beperkingen als voor voltijdse medewerkers kiezen.

f) Elk deeltijds werkrooster dient een gelijke verdeling van de shiften over een cyclus te respecteren.

g) Medewerkers in uitgroeiabaan hebben recht op de feestdagen die in hun specifiek dienstrooster vallen, met een minimum van vijf. Indien blijkt dat er op jaarbasis minder dan vijf feestdagen in hun dienstrooster vallen, dan worden bijkomend VVD-uren toegekend.

h) Voor deeltijdse medewerkers is er enkel sprake van overuren bij prestaties van meer dan 8 uur per dag of bij prestaties op roostervrije dagen van het stelsel waarin de voltijdse medewerkers lopen (bv.: dagdienst: zaterdag, zondag; vierploegendienst: de vrije dagen na de 7-dagencyclus.). Dit geldt niet bij een geplande roosterwissel. Bij shiftwissels moet de specifieke regeling m.b.t. shiftwissels toegepast worden.

Intern

3/3

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (12/07/2019 10:50:21), Akkoord : Kris Luyckx (12/07/2019 10:51:17)	Akkoord : Denise Schellemans (12/07/2019 10:52:41), Akkoord : Dirk De Swert (12/07/2019 10:52:58), Akkoord : Ivo Janssen (12/07/2019 10:52:08), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (12/07/2019 10:51:56), Akkoord : Willy Mermans (12/07/2019 10:52:27), Akkoord : W	Akkoord : Koen Van Raemdonck (15/08/2019 16:18:33)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 04. Arbeidsherverdelende maatregelen <b>Paragraaf:</b> 01. Landingsbaan <b>Artikel:</b> 02. Ondernemingslandingsbaan <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>04. Arbeidsherverdelende maatregelen - 01. Landingsbaan - 02. Ondernemingslandingsbaan - Ondernemingslandingsbaan</b>		
<b>Datum:</b> 8/11/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De ondernemingslandingsbaan wordt ingevoerd voor onbepaalde duur en vervangt alle bepalingen m.b.t. de uitgroeibaan met ingang vanaf 1 januari 2016. Aanvragen voor 1 januari 2016 en lopende landings- en uitgroeibanen blijven ongewijzigd.

### 1. Definitie

In het kader van een eindeloopbaanregeling om het langer werken te bevorderen, wordt aan de medewerker die aan de hierna vermelde voorwaarden voldoet, de mogelijkheid geboden in te stappen in een ondernemingslandingsbaan.

De ondernemingslandingsbaan houdt in dat een medewerker ten vroegste vanaf de leeftijd van 55 jaar kan instappen in een 1/5<sup>e</sup> of 1/2<sup>e</sup> landingsbaan met een maandelijkse financiële bijpassing door de werkgever onder de hierna bepaalde voorwaarden.

### 2. Voorwaarden

- Recht hebben op een landingsbaan conform de voorwaarden van CAO nr. 103 van 27 juni 2012 van de NAR;
- Minimum 55 jaar zijn;
- Voldoen aan de organisatorische randvoorwaarden bepaald in Hoofdstuk 4, artikel 5, punt 2 van het arbeidsreglement.

### 3. Bijpassing door de werkgever

#### a. Principe

Ø Ondernemingslandingsbaan MET onderbrekingsuitkering van de RVA (KB 12/12/2001):

Type landingsbaan	Instapleeftijd	Financiële bijpassing bruto/maand (excl. werkgeverskost) (stand 01/01/2016)
1/2 <sup>de</sup>	tussen 55 en < 60 jaar	€ 300
1/2 <sup>de</sup>	≥ 60 jaar	€ 575

1/5 <sup>de</sup>	tussen 55 en < 65 jaar	€ 175
1/5 <sup>de</sup> OLB tussen 55 en < 60 jaar met overstap		€ 175
1/2 <sup>e</sup> OLB ≥ 60 jaar		€ 425

Ø Ondernemingslandingsbaan ZONDER onderbrekingsuitkering van de RVA

In geval de medewerker niet in aanmerking komt voor een onderbrekingsuitkering van de RVA conform het KB van 12/12/2001, ontvangt hij van de werkgever een maandelijkse bijpassing met dezelfde werkgeverkost als de maandelijkse bijpassing voor de medewerkers die wel een onderbrekingsuitkering genieten:

Type landingsbaan	Instapleeftijd	Financiële bijpassing bruto/maand (incl. werkgeverskost) (stand 01/01/2016)
1/2 <sup>de</sup>	tussen 55 en < 60 jaar	€ 445,59
1/2 <sup>de</sup>	≥ 60 jaar	€ 854,05
1/5 <sup>de</sup>	tussen 55 en < 65 jaar	€ 175
1/5 <sup>de</sup> OLB tussen 55 en < 60 jaar met overstap		€ 175
1/2 <sup>e</sup> OLB ≥ 60 jaar		€ 631,25

#### b. Berekening

- Het bedrag van de bijpassing wordt vastgeklikt op het ogenblik van instap in de ondernemingslandingsbaan.

- Bovenstaande bedragen zijn de bijpassingen voor een 100% tewerkstelling in de 10 jaar voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan; deze bijpassingen worden aangepast aan het gemiddelde tewerkstellingspercentage in de periode van 120 maanden (10 jaar) voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan (pro rata principe):

- o het pro rata principe is niet toepasselijk bij een deeltijdse tewerkstelling ingevolge de volgende vormen van tijdskrediet met motief of thematisch verlof: ouderschapsverlof, palliatief verlof, medische bijstand, zorg voor ziek kind en opleiding.

o Het pro rata principe is eveneens van toepassing op het nieuwe bedrag van de bijpassing bij overstap van een 1/5<sup>e</sup> landingsbaan/ondernemingslandingsbaan naar een 1/2<sup>e</sup> ondernemingslandingsbaan, behoudens bij overstap van een 1/5<sup>e</sup> ondernemingslandingsbaan tussen 55 jaar en 60 jaar naar een 1/2<sup>e</sup> landingsbaan vanaf 60 jaar (cfr. tabel onder punt a)).

· De bijpassing is een maximaal bedrag en omvat elk ander complement dat de werkgever krachtens enige wettelijke of sectorale bepaling verschuldigd is of zou zijn.

· Bovenstaande bedragen per 1 januari 2016 zijn gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de werkloosheidsuitkeringen.

· Partijen verbinden zich er toe de bijpassingen opnieuw te bespreken in geval van substantiële wijzigingen in de fiscaliteit en/of sociale zekerheidsbijdragen na 1 januari 2016.

· Voor de geactualiseerde bedragen: zie hoofdstuk 13 Bijlage 1 loon en weddetabellen en vergoedingen, open Excel-file en druk op de knop "sociale index".

#### 4. Modaliteiten

##### a. OVK/ELK

· Voor OVK/ELK opgebouwd vóór instap in de ondernemingslandingsbaan heeft de medewerker de keuzemogelijkheid:

o de opgebouwde uren OVK/ELK blijven staan:

- deze uren worden verplicht en in één aansluitend blok opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT;

- gedurende deze opname voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT wordt geen maandelijkse bijpassing meer betaald door de werkgever, tenzij wettelijk voorgeschreven.

o de opgebouwde uren OVK/ELK worden volledig opgenomen voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan:

- deze uren worden verplicht gebruikt om het gewenste deeltijdse stelsel van de ondernemingslandingsbaan (1/5<sup>e</sup> of 1/2<sup>e</sup>) reeds vorm te geven. Daarna neemt de ondernemingslandingsbaan een aanvang;

- indien de medewerker door de werking van dit principe naast het wettelijk stelsel van de landingsbaan met uitkering dreigt te vallen, zal de ondernemingslandingsbaan vervroegd een aanvang nemen en wordt het resterend saldo OVK/ELK onmiddellijk uitbetaald.

· Tijdens de ondernemingslandingsbaan is geen nieuwe opbouw van OVK/ELK mogelijk. Compensatie (CRV) van eventuele meerprestaties (MPD) dient binnen het jaar te gebeuren met de mogelijkheid om maximaal 40 uren over te dragen naar het volgende kalenderjaar.

#### b. ADV-dagen

De ADV-dagen van medewerkers in een ondernemingslandingsbaan worden geprorateerd in functie van de tewerkstellingsbreuk:

	<b>1/2<sup>de</sup> Ondernemings- landingsbaan</b>	<b>1/5<sup>de</sup> Ondernemings- landingsbaan</b>
<b>ADV</b>	Max. 14,5 dagen (116 uren)	Max. 23,2 dagen (186 uren)

#### c. ANC-dagen

De anciënniteitsdagen van medewerkers in een ondernemingslandingsbaan worden vanaf 1 januari 2022 niet langer geprorateerd in functie van de tewerkstellingsbreuk. Dit geldt ook voor lopende ondernemingslandingsbanen (niet retro-actief).



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 04. Arbeidsherverdelende maatregelen <b>Paragraaf:</b> 04. Eindeloopbaanregeling <b>Artikel:</b> 02. 55+-dag bij voltijdse tewerstelling <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT,EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>04. Arbeidsherverdelende maatregelen - 04. Eindeloopbaanregeling - 02. 55+-dag bij voltijdse tewerstelling - 55+-dag bij voltijdse tewerstelling</b>		
<b>Datum:</b> 14/07/2014	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Indien medewerkers voltijds werken op 1 januari van het kalenderjaar, kunnen zij vanaf 55 jaar jaarlijks een betaalde leeftijdsgedag opnemen ('55+-dag').

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

De '55+ dag' is niet overdraagbaar naar het volgende jaar of naar ELK, noch is er een mogelijkheid tot uitbetaling.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 10:40:49),Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 10:45:15)	Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:35:05),Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 10:58:31),Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 10:59:51),Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:52:35),Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 11:20:07),Akkoord : Sophie Van	Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:50:52)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 04. Arbeidsherverdelende maatregelen <b>Paragraaf:</b> 05. Tijdskrediet <b>Artikel:</b> 01. Tijdskrediet <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>04. Arbeidsherverdelende maatregelen - 05. Tijdskrediet - 01. Tijdskrediet - Tijdskrediet</b>		
<b>Datum:</b> 28/08/2016	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering met 1/2<sup>e</sup> of met 1/5<sup>e</sup> (inclusief landingsbanen, uitgroei banen en ondernemingslandingsbanen) beperkt zich tot 5% van de medewerkers per entiteit (cfr. artikel 16 CAO nr. 103 van 27 juni 2012 van de NAR en Arbeidsreglement, Hoofdstuk 4, Artikel 5, punt 2.1.3).

Voor de berekening van de invulling van de drempel van 5% worden medewerkers in een landingsbaan 1/5<sup>e</sup> vermindering vanaf 50 jaar niet meer meegenomen vanaf 1 januari 2016.

Stelsels, vorm, voorwaarden en organisatorische randvoorwaarden: [zie Arbeidsreglement, Hoofdstuk 4, Artikel 5.](#)

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:26:53), Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:37:24)	Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:22:42), Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:21:54), Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:55:56), Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:56), Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:27:12), Akkoord : Sophie Van	Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:04:52)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 05. Arbeidsduur <b>Paragraaf:</b> 02. Anciënniteitsdagen <b>Artikel:</b> 01. Anciënniteitsdagen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>05. Arbeidsduur - 02. Anciënniteitsdagen - 01. Anciënniteitsdagen - Anciënniteitsdagen</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 6.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. aantal dagen

Het aantal dagen anciënniteitsverlof (ANC / ANCS) voor voltijdse en deeltijdse medewerkers wordt vanaf 01.01.2012 als volgt vastgelegd :

- Vanaf 3 jaar: in totaal 1 anciënniteitsdag (ANC)
- vanaf 5 jaar: in totaal 2 anciënniteitsdagen (ANC)
- vanaf 10 jaar: in totaal 3 anciënniteitsdagen (ANC)
- vanaf 15 jaar: in totaal 4 anciënniteitsdagen (ANC)
- vanaf 20 jaar: in totaal 5 anciënniteitsdagen (ANCS)
- vanaf 25 jaar: in totaal 6 anciënniteitsdagen (ANCS)
- vanaf 30 jaar: in totaal 7 anciënniteitsdagen (ANC)

## 2. modaliteiten

1. De medewerkers beschikken over de mogelijkheid om anciënniteitsdagen te nemen in het kalenderjaar, over te dragen naar hun eindeloopbaankrediet (ELK) of vóór de 15<sup>e</sup> van elke kalendermaand aan de personeelsafdeling mee te delen dat zij afstand wensen te doen van het recht tot het opnemen van deze anciënniteitsdagen. In dit geval wordt met de eerstvolgende loonafrekening een toeslag uitbetaald die per verzaakte anciënniteitsdag gelijk is aan 5 % van de voltijdse maandwedde/ maandloon van de maand van uitbetaling

, inclusief de geldende shiftvergoeding. De aanvraagprocedure voor de uitbetaling loopt via de aan- en afwezigheidsdatabank.

2. Deeltijdse medewerkers beschikken eveneens over de mogelijkheid om twee anciënniteits- of PTR-dagen in uren op te nemen.

3. In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid conform artikel 1, punt 3 van Hoofdstuk 7, paragraaf 2 (Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd) of artikel 2, punt 2 van Hoofdstuk 7, paragraaf 3 (Omzetting demografiebudget in tijd)

gebruik gemaakt wordt, is er geen overdracht naar ELK en geen afkoop van anciënniteitsdagen mogelijk.

### 3. Jubileumdag

De regeling met betrekking tot de jubileumdag wordt met ingang van 1 januari 2012 aangepast als volgt:

Er wordt bij 25 jaar, 30 jaar, 35 jaar, 40 jaar en 45 jaar dienstjubileum een extra vrije dag (BJD = betaalde jubileumdag) toegekend, op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin het jubileum plaatsvindt.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:49:11),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:56:17)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:25:01),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:01:51),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:43:03),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:46:54),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:18:00),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:41:41)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 05. Arbeidsduur <b>Paragraaf:</b> 03. Eindeloopbaankrediet (ELK)
<b>05. Arbeidsduur - 03. Eindeloopbaankrediet (ELK) - 01. Eindeloopbaankrediet (ELK) - Eindeloopbaankrediet (ELK)</b>		<b>Artikel:</b> 01. Eindeloopbaankrediet (ELK) <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>Datum:</b> 28/08/2016	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Definitie

Eindeloopbaankrediet is een krediet dat opgebouwd wordt met ADV- en/of ANC-dagen. Het kan opgenomen worden op het einde van de beroepsloopbaan of voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan (zie hieronder 2.6.), of eerder indien de arbeidsorganisatie het toelaat én alle andere verlofdagen ingepland zijn.

Alle anciënniteitsdagen en maximum vijf ADV-dagen die op het einde van het jaar niet opgenomen zijn, worden aan het eindeloopbaankrediet toegevoegd.

Het opsparen van deze dagen gebeurt op vrijwillige basis.

## 2. Modaliteiten

1. Er is geen verplichting eerst het eindeloopbaankrediet op te gebruiken om van het recht op DFR-dagen te kunnen genieten.
2. Een voltijds opgespaard eindeloopbaankrediet blijft volledig behouden (in uren) bij overstap naar een deeltijds stelsel.
3. Bij overlijden of bij ontslag om dringende reden wordt het opgebouwd krediet uitbetaald aan de op dat ogenblik geldende betalingsvoorwaarden. Bij het verlaten van de firma moet er naar gestreefd worden het opgebouwde krediet eerst op te nemen.
4. De syndicale opvolging van de opgespaarde ADV- en ANC-dagen wordt gewaarborgd. Jaarlijks zal de werkgever de statistische gegevens hierover bezorgen.

5. Maandelijks wordt op de loonbrief het totaal opgespaarde eindeloopbaankrediet vermeld. Het eindeloopbaankrediet wordt niet op de jaarlijkse loonstaat vermeld.

6. Voor instap in de ondernemingslandingsbaan heeft de medewerker de keuzemogelijkheid:

- de opgebouwde uren ELK blijven staan:
  - deze uren worden verplicht en in één aansluitend blok opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT;
  - gedurende deze opname voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT wordt geen maandelijkse bijpassing meer betaald door de werkgever, tenzij wettelijk voorgeschreven.
  
- de opgebouwde uren ELK worden volledig opgenomen voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan:
  - deze uren worden verplicht gebruikt om het gewenste deeltijdse stelsel van de ondernemingslandingsbaan ( $1/5^e$  of  $1/2^e$ ) reeds vorm te geven. Daarna neemt de ondernemingslandingsbaan een aanvang;
  - indien de medewerker door de werking van dit principe naast het wettelijk stelsel van de landingsbaan met uitkering dreigt te vallen, zal de ondernemingslandingsbaan vervroegd een aanvang nemen en wordt het resterend saldo ELK onmiddellijk uitbetaald.

Tijdens de ondernemingslandingsbaan is geen nieuwe opbouw van ELK mogelijk.

7. In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid conform artikel 1, punt 3 van Hoofdstuk 7, paragraaf 2 (Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd) of artikel 2, punt 2 van Hoofdstuk 7, paragraaf 3 (Omzetting demografiebudget in tijd) gebruik gemaakt wordt, is er geen opbouw van ELK mogelijk.

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 01. Arbeidstijdstelsels <b>Artikel:</b> 01. Arbeidstijdstelsels <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 01. Arbeidstijdstelsels - 01. Arbeidstijdstelsels - Arbeidstijdstelsels</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De arbeidstijdstelsels kunnen op basis van het arbeidsreglement als volgt ingedeeld worden:

dagdienststelsel glijtijdstelsel

dagdienst

tweeploegenstelsel

drieploegenstelsel

vierploegenstelsels (klassiek en snelroterend)

continustelsel bedrijfsinterventiedienst BASF Antwerpen N.V.

continustelsel Fabriekstoezicht BASF Antwerpen N.V.

continustelsel verplegend shiftpersoneel BASF Antwerpen N.V.

De arbeidstijden voor deze stelsels zijn vastgelegd in het arbeidsreglement (AR, hoofdstuk 2, artikel 2).

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:53:21), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 10:55:51)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:25:20), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:01:26), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:42:51), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:49:10), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:18:22), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:40:19)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd <b>Artikel:</b> 01. Te laat op het werk <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd - 01. Te laat op het werk - Te laat op het werk</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Gebruik collectief busvervoer

Wanneer medewerkers te laat komen wegens abnormale situaties bij het collectief busvervoer (zoals overbelastingen, onverwachte omleidingen, enz...), melden de medewerkers zich bij de dienst Fabriekstoezicht, waar de vraag tot bijpassing van de arbeidstijd en het vergoeden van eventuele bijkomende kosten wordt opgesteld. Indien er vergoeding wordt toegekend zal dit door de personeelsafdeling gebeuren.

## 2. Gebruik van individueel vervoer

Wanneer medewerkers te laat op het werk toekomen omwille van een overmachtsituatie dan dienen zij in de aan- en afwezigheidsdatabank een melding onder de code MAC in te leggen met de reden van het te laat komen. Na goedkeuring door de chef, beslist de personeelsafdeling of de verloren arbeidstijd vergoed wordt of niet, vb.:

- Wanneer een medewerker te laat op het werk komt wegens defect aan of ongeval met privé-voertuig en hij hieromtrent het nodige bewijsmateriaal kan voorleggen, wordt zijn verloren arbeidstijd vergoed (evenals die van zijn medereizigers).
- Wanneer een medewerker te laat op het werk komt wegens een niet geplande staking van het openbaar vervoer wordt de verloren arbeidstijd vergoed.

Bij op voorhand aangekondigde stakingen van het openbaar vervoer krijgen de medewerkers die met de eigen wagen naar het werk komen geen extra kilometervergoeding. Zij kunnen immers gebruik maken van het collectief busvervoer. Van iedere medewerker wordt verondersteld dat hij zelf alle mogelijke inspanningen levert om op tijd bij de dichtst bijgelegen opstapplaats te geraken.



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd <b>Artikel:</b> 02. Vervroegd beëindigen normale arbeidstijd <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd - 02. Vervroegd beëindigen normale arbeidstijd - Vervroegd beëindigen normale arbeidstijd</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Bij het vervroegd beëindigen van de normale arbeidstijd vragen de medewerkers toestemming aan hun directe chef.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:23:18)	Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:01:18), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:05:51), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:38:42), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:36:39), Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 10:02:12), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:59:25)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd <b>Artikel:</b> 03. Badtoelating <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd - 03. Badtoelating - Badtoelating</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Na het bekomen van een badtoelating mag de arbeidsplaats vóór het normale einde van de arbeidstijd worden verlaten.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 10:58:50), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:17:00)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:21:24), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:22:02), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:44:30), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:49:34), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:19:25), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:39:57)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd <b>Artikel:</b> 06. Prestaties op rustdagen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd - 06. Prestaties op rustdagen - Prestaties op rustdagen</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Rustdagen

De rustdagen van de medewerkers zijn vastgelegd in het arbeidsreglement in Hoofdstuk 02. Arbeidstijd, Artikel 02. Stelsels en Artikel 04. Rustdagen, wettelijke feestdagen, vakantiedagen en vakantiegeld.

## 2. Prestaties op rustdagen

De bedrijfsleider of het diensthoofd zal de rustdagen van de medewerkers zoveel mogelijk respecteren. Hiertoe moet hij er o.a. naar streven om opleidingen of besprekingen voor shiftmedewerkers, voor zover mogelijk, zodanig te organiseren dat de medewerker de opleiding of bespreking kan volgen tijdens zijn normaal voorziene te werken dagen in het rooster, ofwel tijdens zijn normale arbeidstijd ofwel door toepassing van een roosterverschuiving.

Een roosterverschuiving houdt in dat de vroege, late of eerste nachtshift van de medewerker integraal verschoven wordt naar een dagrooster (8.00-16.45) of een ander ploegrooster binnen dezelfde kalenderdag. Indien de opleiding of bespreking minder dan 8 uren duurt, kan de medewerker worden ingezet in het bedrijf of krijgt hij de mogelijkheid om verlof te nemen. De geglobaliseerde ploegenpremie wordt doorbetaald. Indien een medewerker zich vrijwillig vanuit zijn laatste, afgaande nachtshift inschrijft op een centrale opleiding of een bedrijfsopleiding die meermaals wordt aangeboden, nl. vanuit zijn vroege, late of eerste opkomende nachtshift, zijn eveneens de modaliteiten van een roosterverschuiving van toepassing.

Als de bedrijfsleider of het diensthoofd een medewerker dient in te zetten op zijn normaal geplande rustdagen, dan zal hij dit zo snel mogelijk inplannen en communiceren. Gaat het om een opleiding of bespreking, dan zal de bedrijfsleider of het diensthoofd ervoor zorgen dat dit minstens 8 weken op voorhand gebeurt.

Prestaties op rustdagen worden in principe betaald als overwerk tenzij deze prestatie gebeurt in het kader van een roosteromzetting, een roosterblokwissel of een shiftwissel.

a). Een roosteromzetting houdt in dat het rooster van de laatste nachtshift van de medewerker wordt omgezet naar een rooster binnen de daguren van de daaropvolgende kalenderdag om een opleiding of bespreking te kunnen volgen.

Een roosteromzetting kan enkel gebeuren op uitdrukkelijk verzoek van de bedrijfsleider en kan alleen op voorwaarde dat voor die bespreking of opleiding een afvaardiging van elke ploeg tegelijk noodzakelijk is. Dit zal het geval zijn voor besprekingen of opleidingen voor:

- een eenvormige veiligheidsbeleving over de ploegen heen (bv. VAP-vergadering);
- eenduidige ploegoverschrijdende bedrijfsafspraken of –praktijken (bv. ploegleidersvergadering);
- informatie of overleg m.b.t. een ploegoverschrijdende organisatiewijziging of verbeteringsproject (bv. OPAL).

Ingeval van een roosteromzetting zal de medewerker de laatste, afgaande nachtshift niet presteren maar wordt hij wel doorbetaald inclusief zijn ploegenpremie (code VWB).

Voor de duur van de opleiding of bespreking worden er compensatie-uren toegekend. Deze uren worden ingegeven onder de code POD (Prestatie overleg/opleiding dagdienst) en gecompenseerd onder de code COD (Compensatie overleg/opleiding dagdienst). Van zodra het contingent COD 8 uren of meer bedraagt, moeten deze uren binnen de 3 maanden worden opgenomen. Compensatie-uren voor prestaties POD die op het einde van het jaar zijn geleverd, kunnen bijgevolg in het volgende kalenderjaar genomen worden voor zover de vermelde termijn van drie maanden wordt nageleefd.

Indien in het bovenstaande kader een bespreking of opleiding wordt georganiseerd waarvoor een afvaardiging van elke ploeg noodzakelijk is en de opleiding of bespreking korter dan 8 uren duurt, dan wordt dit voor de medewerkers van de opkomende nachtploeg niet behandeld conform de modaliteiten vastgelegd voor een roosterverschuiving (zie boven). In dit geval kunnen de medewerkers van de opkomende nachtploeg daarentegen na de opleiding of bespreking het werk verlaten en worden de resterende uren doorbetaald (code VWB).

b). Een roosterblokwissel houdt in dat een ploegmedewerker gedurende meerdere dagen of weken wordt ingezet in een dagrooster.

*Inzet duurt 2 of 3 dagen:* in dat geval dient gegarandeerd te worden dat het aantal rustdagen behouden blijft conform de planningsmethodiek die de

personeelsafdeling hanteert voor de organisatie van de centrale opleidingen (zie schema's in bijlage). Bij een eventuele wijziging van deze schema's zal de personeelsdienst overleg plegen met de syndicale delegatie.

*Inzet meer dan drie dagen:* in dat geval zal de bedrijfsleiding erop toezien dat het aantal rustdagen voorzien in een normale shiftcyclus van 28 kalenderdagen gegarandeerd wordt. Dit betekent dat evenveel rustdagen dienen gewaarborgd te worden in de periode van 28 kalenderdagen beginnend op de eerste dag van zijn afgebroken shiftcyclus van 7 dagen. Op jaarbasis (31/12) of bij uitdiensttreding wordt de totale prestatie vergeleken met de prestatie van een dagmedewerker. Op deze manier wordt verzekerd dat, indien de medewerker onvoldoende rustdagen gegarandeerd werd, de eventueel meer gepresteerde dagen worden vergoed aan 50% overurentoeslag en de basisuren te compenseren zijn. Indien deze roosterblokwissel wordt doorgevoerd in het kader van een afstelling of opleiding, dan wordt de ploegenpremie doorbetaald volgens de regels vastgelegd in Hoofdstuk 08, paragraaf 4, artikel 02 (Behoud van shiftvergoeding bij afstelling) en artikel 03 (Behoud en afbouw van shiftvergoeding bij opleiding) van de Gecoördineerde teksten.

c). Een shiftwissel houdt in dat een medewerker van ploeg verandert voor 9 opeenvolgende kalenderdagen of meer. Bij een shiftwissel zal de bedrijfsleiding erop toezien dat het aantal rustdagen voorzien in een normale shiftcyclus van 28 kalenderdagen gegarandeerd wordt. Dit betekent dat evenveel rustdagen dienen gewaarborgd te worden in de periode van 28 kalenderdagen beginnend op de eerste dag van zijn afgebroken shiftcyclus van 7 dagen.

Op jaarbasis (31/12) of bij uitdiensttreding wordt de totale prestatie vergeleken met de prestatie van een dagmedewerker. Op deze manier wordt verzekerd dat, indien de medewerker onvoldoende rustdagen gegarandeerd werd, de eventueel meer gepresteerde dagen worden vergoed aan 50% overurentoeslag en de basisuren te compenseren zijn.



Schema's.ppt

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd <b>Artikel:</b> 07. Flexibele shiftovergave <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd - 07. Flexibele shiftovergave - Flexibele shiftovergave</b>		
<b>Datum:</b> 29/07/2020	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De shiftovergave is een cruciaal proces binnen een productie-omgeving om de veiligheid van de medewerkers en de installaties, alsmede de continuïteit van de operaties te garanderen. In de praktijk en omwille van historische en bedrijfsspecifieke redenen wordt dit proces momenteel in de verschillende bedrijven op onderscheiden manier ingevuld: aard van het productieproces, graad van automatisatie, grootte van de ploegen, etc.

Dit vraagt in een eerste fase een grondige interne analyse door de huidige TBE-partners alvorens met de sociale partners concrete afspraken te kunnen maken die de medewerkers de mogelijkheid zouden kunnen bieden om, na een kwalitatieve shiftovergave, hun werkplaats vroeger te verlaten.

De eerste fase zal tegen 1 juni 2020 kunnen worden afgesloten.

In een tweede fase verbindt de werkgever zich ertoe om een paritaire werkgroep samen te stellen om het proces van kwalitatieve shiftovergave grondig en transparant te bespreken, en hiertoe de concrete modaliteiten vast te leggen waaronder medewerkers de werkplaats vroeger kunnen verlaten.

De paritaire werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van alle juridische entiteiten van beide TBE's, zal dan aansluitend op de eerste fase worden opgestart en beoogt zijn werkzaamheden te beëindigen tegen eind 2020 voor invoering in 2021.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (17/07/2020 13:13:52), Akkoord : Kris Luyckx (17/07/2020 14:34:24)	Akkoord : Denise Schellemans (27/07/2020 10:44:21), Akkoord : Dirk De Swert (28/07/2020 15:26:49), Akkoord : Ivo Janssen (23/07/2020 09:19:43), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (22/07/2020 09:35:27), Akkoord : Willy Mermans (22/07/2020 11:42:17), Akkoord : W	Akkoord : Koen Van Raemdonck (29/07/2020 21:59:19)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Thema :</b> <b>Onderthema :</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel <b>Jaar:</b> 2023
<b>06. Arbeidstijd - 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd - 08. Wachtdiensten en oplossen van storingen</b>		
<b>Datum:</b> 26/09/2023	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## **1. Definitie**

Een wachtdienst is het verzekeren van permanentie buiten het normale werkrooster voor dringende onvoorziene interventies:

- die een grote economische schade of een ernstige storing moeten voorkomen of oplossen;
- en waarvoor de technische 24u-storingsdiensten niet kunnen worden ingezet;
- en die binnen een korte tijdsspanne dienen te gebeuren.

## **2. Systemen wachtdienst**

### **2.1. Continu**

Het continu wachtsysteem is enkel van toepassing onder volgende voorwaarden:

- Continu risico op ernstige productiestoring met noodzakelijke dringende interventie; of
- Continu risico op dringende vereiste (wettelijke) vrijgaven of ingrepen op een kritisch tijdsplan.

Er zijn 2 soorten continu wacht:

#### 1. Continu 7/7

De medewerker is van wacht van buiten zijn/haar normale werkrooster gedurende de periode van maximaal 1 week (7 kalenderdagen).

#### 2. Continu weekend

De medewerker is van wacht buiten zijn/haar normale werkrooster gedurende het weekend (zaterdag en zondag).

### **2.2. Specifiek sporadisch**

De specifieke wachtdienst kan sporadisch voor een korte periode van toepassing zijn onder volgende voorwaarden:

- Specifiek risico op ernstige productiestoring tijdens en kort na een ernstige storing of bij opstart na een afstelling tot de installatie opnieuw stabiel loopt; of
- Specifieke dringende vereiste (wettelijke) vrijgaven of ingrepen op een kritisch tijdsplan.

De medewerker is van wacht buiten zijn/haar normale werkrooster tijdens een vooraf bepaalde periode van maximaal 1 week (7 kalenderdagen).

### **3. Invoering**

Om op het niveau van het bedrijf/dienst een continu wachtdienst in te voeren is het vereist dat het risico op grote economische schade of een ernstige storing reëel is\* én dat de wachtdienst verzekerd kan worden via een voldoende gespreide beurtrol onder de medewerkers.

Het invoeren van een continu wachtdienst (7/7 of weekend) buiten de lijst in bijlage 1 is mogelijk indien voldaan is aan de criteria zoals vermeld in punt 1 en 3 eerste alinea. In dat geval zal de dienst HR Policies en Labour relations samen met het betrokken diensthoofd de syndicale delegatie consulteren en de noodzaak van de wachtdienst aantonen aan de hand van een toetsing van de bovenstaande criteria aan objectieve parameters.

\*(Referentie: frequentie gemiddeld +/- 1 dringende interventie per week (7 kalenderdagen) wachtdienst)

### **4. Modaliteiten**

4.1. De wachtdienst is inherent aan de functie binnen het betrokken team waarvoor een wachtdienst van toepassing is. De medewerker moet overeenkomstig de competentiematrix van het bedrijf/de dienst de nodige kennis en ervaring hebben om zelfstandig de taken uit te voeren waarvoor de wachtdienst werd opgericht en beschikt minstens over een functiecategorie C.

Indien de medewerker in een continu wachtdienst voldoet aan de competentiematrix maar nog in doorgroei is naar de functiecategorie C, dan kan hij enkel worden ingezet als de medewerker en de syndicale delegatie voorafgaand werden geconsulteerd over het te verwachten loopbaantraject tot de C-categorie. Bij een eventuele oproep tijdens zijn/haar wachtdienst zal de medewerker vervangingsloon toegekend krijgen tot de C-categorie.

4.2. Het verzekeren van de wachtdienst gebeurt op teamniveau

- via een voldoende gespreide beurtrol in onderling overleg, collegiaal verdeeld over de werknemers met werknemersstatuut, baremabedienden en kaderleden;
- De leidinggevende gaat elk jaar het gesprek aan met het team met het oog op de planning; onderlinge wissels zijn steeds mogelijk.

4.3. Tijdens de wachtdienst:

- beschikt de medewerker over een wachtteléfono;
- is de medewerker gedurende de hele wachtdienst bereikbaar als expert voor bijzondere en uitzonderlijke vragen behalve tussen 00:00u en 05:00u;
- is de medewerker gedurende de hele wachtdienst oproepbaar voor dringende onvoorziene interventies die een grote economische schade of een ernstige storing moeten voorkomen of oplossen:
  - o d.w.z. in de mogelijkheid zijn om, tenzij bij overmacht, binnen een tijdsperiode van 2u een dringende interventie op de site te doen indien hij/zij wordt opgeroepen;
  - o het uitgangspunt is dat de medewerker bij een interventie naar de site komt. Indien deze interventie even efficiënt en kwaliteitsvol mogelijk is van op afstand, kan de medewerker – mits goedkeuring van de leidinggevende – er vrijwillig voor kiezen om deze van op afstand te doen;



- kan de medewerker zich vrij bewegen en is het niet vereist dat hij/zij thuis blijft, zolang het mogelijk is om binnen de vereiste tijdspanne een interventie te kunnen doen;
- blijven de principes van het alcohol- en drugsbeleid (CAO 100) onverkort van toepassing.

## **5. Vergoedingen**

### 5.1. Wachtvergoeding

Hiervoor wordt verwezen naar Hoofdstuk 10. Paragraaf 01. Artikel 01 (Wachtvergoeding) van de Gecoördineerde teksten.

### 5.2. Vergoeding van interventies bij het oplossen van storingen (zowel binnen als buiten een wachtdienst)

Indien de medewerker niet-aansluitend voor of na de arbeidstijd wordt opgeroepen voor een dringende en onvoorziene storing is bij een interventie op de site of op afstand de oproepregeling zoals bepaald in Hoofdstuk 9, paragraaf 6, artikel 2 (Oproep na een dagtaak of op een rustdag) van de Gecoördineerde teksten van toepassing.

## **6. Rapportering en evaluatie**

De wachtdiensten zullen jaarlijks gerapporteerd en geëvalueerd worden op de respectievelijke IDA-commissies.



**Bijlage overzichtslijst  
wachtdiensten\_def.ppt**

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 03. Specifieke stelsels dagdienst <b>Artikel:</b> 01. Glijdstelsel dagdienst <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 03. Specifieke stelsels dagdienst - 01. Glijdstelsel dagdienst - Glijdstelsel dagdienst</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Het invoeren van glijdende roosters heeft als doel, binnen bepaalde grenzen, de medewerkers flexibiliteit in hun werkroosters te geven om zo het privéleven en het werk efficiënter te combineren.

Partijen benadrukken hierbij dat de werkorganisatie en de behoeften van de dienst, rekening houdend met de werkbelasting, centraal blijven staan.

Permanent overleg met collega's en het diensthoofd of de bedrijfsleider is noodzakelijk. Elke medewerker draagt dan ook mee de verantwoordelijkheid voor een vlotte werking van het glijdstelsel binnen zijn dienst.

Het invoeren van glijdende roosters betekent dan ook een win-win voor de medewerkers en de diensten en kan tegelijkertijd een verhoging van de "operational excellence" creëren door verder te bouwen aan een cultuur van wederzijds vertrouwen tussen medewerker en chef.

In uitvoering van de CAO 2016-2017, afgesloten op 24 november 2015, werd het bestaande glijdstelsel gemoderniseerd en verbeterd door de invoering van een veralgemeend glijdstelsel met plus- en mintijd door tijdsregistratie op de arbeidsplaats op minuutbasis.

## 1. Toepassingsgebied

Het glijdstelsel is van toepassing voor de medewerkers die tewerkgesteld zijn in dagdienst.

## 2. Instap en uitstap

### 2.1. Automatische toepassing

Alle dagmedewerkers worden automatisch tewerkgesteld in het glijtijdsysteem tenzij ze conform artikel 2.2 kiezen voor de uitstapmogelijkheid om verder tewerkgesteld te worden in een klassiek dagdienstrooster (van 08.00u – 12.00u en van 12.45u – 16.45u door tijdsregistratie aan de poort per vol kwartier).

## 2.2. Uitstapmogelijkheid

Medewerkers die geen gebruik meer wensen te maken van het glijtijdstelsel melden tussen 1 november en 15 december via de daartoe voorziene procedure dat ze vanaf het volgend kalenderjaar kiezen voor een klassiek dagdienstrooster.

Bij de overgang van het glijtijdstelsel naar het klassiek dagdienstrooster moet de glijtijdteller op nul staan. Bij gebreke hiervan vervalt de opgebouwde plustijd. Mintijd wordt automatisch verrekend door vermindering van contingenten van rechthebbende uren in volgende volgorde: OF/ OV / OVK/ CRV/ ADV/ ANC/ ELK/ loonverlies.

## 2.3. Herinstap

Medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de uitstapmogelijkheid hebben jaarlijks de keuze om terug in het glijtijdstelsel te stappen door tussen 1 november en 15 december via de daartoe voorziene procedure te melden dat ze vanaf het volgend kalenderjaar kiezen voor het glijtijdstelsel.

## 3. Algemene principes bij het gebruik van glijtijd

1. Een dagdienst van 8 basisuren, zoals bepaald in het arbeidsreglement (van 08.00u tot 12.00u en van 12.45u tot 16.45u), blijft het referentierooster met de mogelijkheid flexibeler te werken mits aan onderstaande voorwaarden voldaan is bij het gebruik van glijtijd.

2. Binnen de glijtijd mag de medewerker het begin en einde van zijn arbeidsprestatie kiezen, rekening houdend met:

- de dienstonoedwendigheden
- de voor de dienst bepaalde randvoorwaarden
- na overleg met de collega's.

In geval van betwisting beslist de chef.

3. Per dienst worden in functie van de behoeften en goede werking van de dienst, door het diensthoofd/de bedrijfsleider op transparante wijze randvoorwaarden vastgelegd die door de medewerkers moeten worden nageleefd bij het gebruik van het glijdstelsel.

Deze randvoorwaarden kunnen door het diensthoofd/ de bedrijfsleider continu worden bijgestuurd in functie van de noodwendigheden van de dienst.

4. Iedere medewerker dient op jaarbasis de normale arbeidstijd te bereiken, rekening houdend met de toegelaten uren aan plus- en mintijd.

5. Het uitgangspunt van het glijdstelsel is het vertrouwen in de medewerker om hier correct en loyaal mee om te gaan.

6. Misbruik van het glijstelsel door o.m. deloyaal gebruik, het niet respecteren van de randvoorwaarden, niet-correcte tikkingen of gebrek hieraan, onjuiste registratie van de middagpauze, het regelmatig overschrijden van de ondergrens met loonverlies of onwettige

afwezigheden binnen de kerntijd, zal beschouwd worden als een inbreuk op dit vertrouwen zodat de relevante bepalingen van het arbeidsreglement (Hoofdstuk 7, artikel 1 en 2) toepassing zullen vinden.

#### 4. Modaliteiten van het glijdstelsel

##### 4.1. Glijd/kerntijd

Het glijdstelsel houdt in dat de arbeidstijd wordt verdeeld in glijd en kerntijd: Glijd

Dit is de tijd waarbinnen de medewerker in onderling overleg het begin en einde van de arbeidstijd flexibel kan invullen binnen de glijdgrenzen:

Begin: van 06.00u tot 09.00u Einde: van 14.45u tot 19.00u

##### Kerntijd

Dit is de periode gedurende dewelke de medewerker minstens aanwezig dient te zijn: van 09.00u tot 14.45u.

## 4.2. Tikking per minuut op de arbeidsplaats

a. De arbeidstijd wordt per minuut geregistreerd op de glijtijd teller bij in- en uitmelding door tikking op de arbeidsplaats.

b. Begin en einde van de arbeidstijd

Elke medewerker moet het begin en einde van arbeidstijd persoonlijk en met de eigen personeelsbadge registreren door tikking aan het dichtst bij de arbeidsplaats gelegen tijdsregistratiesysteem.

De arbeidsplaats is de plaats waar de medewerker op dat ogenblik werkelijk zijn arbeid uitoefent.

c. Onbetaalde middagpauze

De onbetaalde middagpauze moet genomen worden tussen 11.30u en 13.30u.

De medewerker heeft de keuze om tijdens de middag gebruik te maken van een 'standaard middagpauze', een 'verkorte middagpauze' of een 'lange middagpauze'.

- standaard middagpauze: deze bedraagt 45 minuten en is automatisch van toepassing indien er geen registratie van de middagpauze is. De medewerker dient bijgevolg het begin en einde van de middagpauze niet te registreren;

- flexibele middagpauze: deze bedraagt minimaal 30 minuten en maximaal 2 uren en wordt verrekend in glijtijd. De medewerker dient het begin en einde van de

middagpauze te registreren. Deze registratie wordt transparant gemaakt voor medewerker en chef.

De onbetaalde middagpauze is steeds van toepassing in geval meer dan 6u effectief gepresteerd wordt of bij een aanwezigheid tijdens het volledige blok tussen 11.30u t.e.m. 13.30u.

#### d. Forfaitaire plustijd

Aan medewerkers wiens eerste of laatste arbeidsplaats meer dan 1500m van de dichtstbijzijnde in- en uitgang van het bedrijfsterrein (poorten 1 of 6) gelegen is, wordt een forfaitaire plustijd toegekend, met een maximum van 15 minuten per dag:

- meer dan 1500m en minder dan 2500m: 5 minuten
- meer dan 2500m: 8 minuten

Indien het betreden of verlaten van het bedrijfsterrein gebeurt via poort 1 ingevolge het gebruik van het collectief (intern) busvervoer, wordt rekening gehouden met de afstand van poort 1 tot de dichtst gelegen ingang van de sociaalbouw waar de tikking op de arbeidsplaats heeft plaats gevonden.

De afstand voor de toekenning van forfaitaire plustijd wordt gemeten van de ingang van de sociaalbouw waar de arbeidsplaats gevestigd is tot de in- en uitgang van het bedrijfsterrein (poorten 1 of 6) door uitstippeling op verharde wegen via de tool 'LUCIAD'. Voor de poorten 2 en 3 wordt uitgegaan van de metingen voor poort 1.

Aan medewerkers die het bedrijfsterrein betreden of verlaten via een inrijvergunning voor de wagen, wordt geen forfaitaire plustijd toegekend.

### 4.3. Glijdteller

#### a. Plustijd/mintijd

De normale arbeidstijd is gelijk aan 8 basisuren per dag.

Bij een arbeidsprestatie boven de normale arbeidstijd, d.i. meer dan 8 basisuren per dag, wordt plustijd geregistreerd.

Bij een arbeidsprestatie onder de normale de arbeidstijd, d.i. minder dan 8 basisuren per dag, wordt mintijd geregistreerd.

#### b. Opbouw en opname/inhalen van plus- en mintijd

Opbouw en opname/inhalen van plus- en mintijd kan enkel binnen de glijtijdgrenzen, d.i. buiten de kerntijd, met volgende uitzondering:

- maximaal 24 keer per jaar kan de medewerker - mits voldaan is aan de arbeidsorganisatorische randvoorwaarden - de arbeidstijd om 14u beëindigen door aanwending van glijtijd van 14u t.e.m. 14.45u.

Er kunnen bijgevolg geen halve of hele werkdagen worden opgenomen in glijtijd.

#### c. Grenzen plus- en mintijd

- bovengrens: maximum 24 uren plustijd

Boven deze grens is geen verdere opbouw van plustijd mogelijk en dient de glijtijdteller eerst terug te worden verminderd. Tijd boven deze grens vervalt.

- ondergrens: maximum 12 uren mintijd

Onder deze grens is geen verdere opbouw van mintijd mogelijk. Tijd onder deze grens worden automatisch verrekend door vermindering van contingenten van rechthebbende uren (afgerond per kwartier) in volgende volgorde: OF/ OV/ OVK/ CRV/ ADV/ ANC/ ELK.

Indien een vermindering via contingenten van rechthebbende uren niet meer mogelijk is, leidt dit tot loonverlies voor de te weinig gepresteerde tijd.

#### 4.4. Daggrenzen

De arbeidstijd bij een volledige dag bedraagt minimum 3 uren per dag en maximaal 10 uren per dag, exclusief middagpauze.

Tijd gepresteerd boven de grens van 10 uren per dag vervalt, tenzij het om overuren gaat.

#### 4.5. Overuren

a) Overuren worden geregistreerd per minuut en toegekend vanaf een vol kwartier prestatie. Opname of uitbetalen van overuren gebeurt in blokken van een vol kwartier; het restant aan minuten boven een vol kwartier wordt bijgehouden in een teller tot opnieuw een vol kwartier wordt bereikt.

b) Binnen de glijtijdgrenzen kunnen overuren enkel toegekend worden indien aan volgende voorwaarden voldaan is:

- onvoorziene plotse noodzaak;
- voorafgaande vraag door de chef;
- na een prestatie van minstens 8 basisuren (berekend o.b.v. van een standaardmiddagpauze van 45 minuten, ongeacht de effectieve duur van de pauze);
- een formele toelichting en goedkeuring van de overuren via het aan- en afwezigheidensysteem.

c) Buiten de glijtijdgrenzen kunnen prestaties enkel als overuren worden beschouwd indien aan volgende voorwaarden voldaan is:

- voorafgaande vraag door de chef;
- na een prestatie van minstens 8 basisuren (berekend o.b.v. van een standaardmiddagpauze van 45 minuten, ongeacht de effectieve duur van de pauze);
- of bij inzet op een zaterdag, zondag of feestdag;
- een formele toelichting en goedkeuring van de overuren via het aan- en afwezigheidensysteem.

#### 4.6. Verlof

Afwezigheid tijdens de kerntijd, met uitzondering van de onbetaalde middagpauze, kan enkel mits ingave van een verlofcode (per kwartier).

Het restant aan minuten boven een vol kwartier ingevolge de tijdsregistratie op minuutbasis wordt toegevoegd aan de glijtijdteller.



Bij afwezigheid van een volledige dag moet een verlofcode van 8 uren worden ingegeven.

Bij afwezigheid tijdens een gedeelte van de dag, is een combinatie van plus- of mintijd binnen de glijtijdgrenzen en verlof tijdens de kerntijd toegestaan.

#### 4.7. Ziekte/arbeidsongeval

Bij onderbreking van de werkdag door ziekte/arbeidsongeval worden de reeds gepresteerde uren aangevuld tot 8 uren.

#### 4.8. Andere afwezigheden

- onbetaalde afwezigheden (AR, DFR, ...) zijn niet gelijkgesteld voor de opbouw van plustijd;
- te laat op de arbeidsplaats (later dan 08.00u) toekomen wegens vertragingen bij het collectief busvervoer (BTL) zal voor medewerkers in glijtijd enkel nog als arbeidstijd worden bijgepast indien de bus niet tijdig aan de eerste halte vertrekt of in een duidelijk geval van overmacht;
- te laat op het werk toekomen omwille van een overmachtsituatie (MAC) wordt voor medewerkers in glijtijd enkel toegestaan in de kerntijd;
- betaalde raadplegingen (BR) zijn enkel van toepassing in de kerntijd, tenzij in geval van frequente behandelingen bij ernstige ziekte, uitzonderlijk toegestaan door de personeelsafdeling.

#### 4.9. Mobiliteit

Er wordt geen bijkomende vergoeding of sociaal abonnement voor de verplaatsing van en naar het werk voorzien.

Bij prestaties op een zaterdag, zondag of feestdag of bij een oproep geldt de regeling zoals beschreven in de Gecoördineerde teksten.

### 5. Deeltijdse tewerkstelling

Medewerkers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds dagdienstrooster kunnen op dezelfde wijze gebruik maken van het glijtjdstelsel als voltijdse medewerkers, met uitzondering van medewerkers met halve dagen in het rooster.

Bij meerprestaties op een roostervrije dag kan gebruik gemaakt worden van het glijtjdstelsel. De plustijd wordt hierbij geregistreerd t.o.v. 8 basisuren. De standaardmiddagpauze is van toepassing.

Medewerkers die deeltijds werken met halve dagen ingevolge progressieve werkhervatting, werken op deze dagen volgens een vast rooster van 08.00u – 12.00u of van 12.45u – 16.45u.

## 6. Verloning

Gelet op het glijtjdstelsel waarbij plus- en mintijd wordt opgebouwd en gerecupereerd, brengt het gebruik van het glijtjdstelsel geen wijziging aan in de maandelijkse verloning van de betrokken medewerkers, behalve in geval van overschrijding van de ondergrens zoals bepaald in huidigartikel.

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 03. Specifieke stelsels dagdienst <b>Artikel:</b> 02. Occasioneel thuiswerk <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 03. Specifieke stelsels dagdienst - 02. Occasioneel thuiswerk - Occasioneel thuiswerk</b>		
<b>Datum:</b> 18/10/2021	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Toepassingsgebied en definitie

Occasioneel thuiswerk is mogelijk voor de medewerkers die tewerkgesteld zijn in dagdienst.

Thuiswerk is een vorm van prestatie van arbeid waarbij, binnen het kader zoals hierna bepaald, op vrijwillige basis en mits uitdrukkelijke goedkeuring van de chef de arbeidsplaats occasioneel (d.w.z. op ad hoc basis en case-by-case goedgekeurd) verschoven wordt naar de woonplaats van de medewerker of een andere op voorhand vastgestelde plaats.

## 2. Modaliteiten

### 2.1 Mogelijkheid tot thuiswerk

De mogelijkheid tot thuiswerk wordt op voorhand vastgelegd in een bijlage aan de arbeidsovereenkomst.

### 2.2 Aanvraag

Een dag thuiswerk moet telkens vooraf aangevraagd aan en goedgekeurd worden door de bedrijfsleider/ het diensthoofd.

De chef en de medewerker maken duidelijke afspraken over de uit te voeren taken en de output die verwacht wordt.

Een aanvraag kan enkel uitgaan van de medewerker zelf; de medewerker kan door zijn chef nooit verplicht worden om thuis te werken.

### 2.3 Arbeidstijd

De medewerker die van thuis uit werkt, werkt volgens zijn normale werkrooster.

Thuiswerk is mogelijk voor een halve werkdag in combinatie met een halve dag verlof, een halve dag dienstreis of een halve dag opleiding.

Bij thuiswerk is het presteren van overuren of meerprestaties niet toegestaan.

### 2.4 Bereikbaarheid

De medewerker die van thuis uit werkt, is tijdens de uren van zijn werkrooster bereikbaar via zijn GSM of vaste telefoonlijn.

De medewerker is met een laptop van de werkgever aangelogd op de server van de werkgever. Indien de medewerker niet over een laptop van de werkgever beschikt, stelt de dienst op ad hoc-basis een laptop voor de medewerker ter beschikking.

## 2.5 Registratie

De medewerker registreert de thuiswerkdag vooraf in het aan- en afwezigheidssysteem.

## 2.6 Werkplek

De arbeidsprestaties worden geleverd op de door de medewerker opgegeven locatie.

De medewerker zorgt ervoor dat de thuiswerkplek veilig en ergonomisch geschikt is om de arbeidsprestaties uit te voeren.

## 2.7 Mobiliteit

Aangezien er geen verplaatsing woon-werkverkeer is op een thuiswerkdag, wordt geen vergoeding of sociaal abonnement voor de verplaatsing van en naar het werk voorzien.

## 2.8 Vergoeding

Thuiswerk kan geen aanleiding geven tot een bijkomende vergoeding.

## 2.9 Arbeidsongevallen

De medewerker die thuis werkt, blijft gedekt door de arbeidsongevallenverzekering voor arbeidsprestaties geleverd binnen het werkrooster.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (21/09/2021 10:42:46), Akkoord : Kris Luyckx (21-09-2021 12:25:19)	Akkoord : Denise Schellemans (18/10/2021 10:38:12), Akkoord : Dirk De Swert (18/10/2021 09:56:00), Akkoord : Ivo Janssen (22/09/2021 09:01:31), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (21/09/2021 13:35:22), Akkoord : Willy Mermans (22/09/2021 08:41:11), Akkoord : W	Akkoord : Koen Van Raemdonck (18/10/2021 10:51:39)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 06. Arbeidstijd <b>Paragraaf:</b> 03. Specifieke stelsels dagdienst <b>Artikel:</b> 03. Occasionele vierdagenweek <b>Toepassingsgebied :</b> EuroChem, BASANT <b>Status:</b> Actueel
<b>06. Arbeidstijd - 03. Specifieke stelsels dagdienst - 03. Occasionele vierdagenweek</b>		
<b>Datum:</b> 26/09/2023	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## **1. Occasionele vierdagenweek**

### 1.1. Principe

De medewerker en leidinggevende kunnen overeenkomen om in een bepaalde werkweek de effectieve wekelijkse arbeidstijd (40 uren) te spreiden over 4 i.p.v. 5 werkdagen.

De medewerker werkt in een werkweek (maandag t.e.m. vrijdag) over 4 dagen minstens 36 uren en compenseert op de 5<sup>de</sup> dag (compensatiedag) de gepresteerde meeruren. De compensatiedag belooft steeds 8 uur. Indien er geen 8 meeruren werden gepresteerd, worden de te compenseren meeruren aangevuld met een verlofcontingent tot 8 uren.

### 1.2. Toepassingsvoorwaarden

#### a) Voltijdse tewerkstelling

Voltijdse medewerkers in dagdienst kunnen gebruik maken van de occasionele vierdagenweek.

#### b) Volle werkweek

De occasionele vierdagenweek is enkel mogelijk in een werkweek van 4 werkdagen zonder geplande afwezigheidsdagen (bv. verlof, feest- en vervangingsdagen) waarin minstens 36 uren worden gepresteerd.

Thuiswerk (8 uren) is mogelijk.

#### c) Glijdstelsel

De medewerker moet tewerkgesteld zijn binnen het glijdstelsel zodat prestatie van meeruren en een eenvoudige geautomatiseerde administratieve verwerking mogelijk zijn:

- Prestaties binnen de glijdstelgrenzen en de kerntijd;
- Maximum 10 uren per dag;
- De glijdstelteller moet de opbouw van meeruren toelaten (enkel volledig gewaarborgd bij een glijdstelteller tussen -4u en +16u);
- Voor prestaties van meer dan 8 uren per dag ('meeruren') is geen overloon van toepassing.

#### d) Aanvraag

De occasionele vierdagenweek moet minstens in de voorafgaande kalenderweek worden aangevraagd en goedgekeurd door de leidinggevende. De leidinggevende beoordeelt de aanvraag case by case, rekening houdend met de organisatorische randvoorwaarden binnen het team/de dienst.

Een aanvraag kan enkel uitgaan van de medewerker zelf; de medewerker kan door de leidinggevende nooit verplicht worden om gebruik te maken van de occasionele vierdagenweek.

#### e) Planning

De compensatiedag wordt in overleg met de leidinggevende vastgelegd op één van de weekdays bij de aanvraag van de vierdagenweek (zie 1.2.d). De medewerker en leidinggevende maken hierbij eveneens werkafspraken over de globale weekplanning.

#### f) Registratie

De compensatiedag wordt ten laatste in de voorafgaande kalenderweek via HR Kiosk ingegeven onder de code 'C4D' (Compensatiedag 4 Dagenweek).

#### g) Onvoorziene omstandigheden tijdens de geplande vierdagenweek

##### 1. Onvoorziene afwezigheid

Indien een medewerker wegens onvoorziene arbeidsongeschiktheid, klein verlet of DFR in de geplande vierdagenweek afwezig is, is onderstaande regeling van toepassing:

- De afwezigheid valt op de geplande compensatiedag: de gepresteerde meeruren in het kader van de vierdagenweek zullen omgezet worden naar later te compenseren uren (code "CRV") (zie punt 3. Aanvraag).
- De afwezigheid valt niet op de geplande compensatiedag: de afwezigheidsdag wordt gelijkgesteld met gewerkte uren ten belope van 8 uren per dag:
  - Indien minstens 36 uren (incl. gelijkgestelde afwezigheid) werden gepresteerd: de normale regeling en de geplande compensatiedag blijven van toepassing.
  - Indien niet minstens 36 uren (incl. gelijkgestelde afwezigheid) werden gepresteerd: de gepresteerde meeruren in het kader van de vierdagenweek worden omgezet naar te compenseren uren (code "CRV") (zie punt 3. Aanvraag).

##### 2. Onvoorzien werken op de compensatiedag

Indien een medewerker wegens een onvoorziene, dringende overmachtssituatie gevraagd wordt om op de vooraf geplande compensatiedag te komen werken, dan kunnen de gepresteerde meeruren, indien minstens 36 uren werden gepresteerd, worden omgezet naar later te compenseren uren (code "CRV") (zie punt 3. Aanvraag).

### 3. Aanvraag

In bovenstaande gevallen gebeurt de toekenning van “CRV-uren” op basis van een expliciete aanvraag via e-mail van de medewerker, met in kopie de hogere leidinggevende (bedrijfsleider/diensthoofd)), aan [HR-time@basf.com/](mailto:HR-time@basf.com) [Primetime@eurochem.be](mailto:Primetime@eurochem.be) met een motivering van de onvoorziene omstandigheden.

#### h) Mobiliteit

De gewone mobiliteitsvergoeding (Hoofdstuk 10, paragraaf 3, artikel 4 Gecoördineerde teksten) dan wel regeling sociaal abonnement (Hoofdstuk 10, paragraaf 3, artikel 1 Gecoördineerde teksten) is van toepassing voor de woon-werkverplaatsing.

Intern

3/3

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord: LuyckxKris2395 (22/09/2023 17:09), Akkoord: VinckKitty4624 (22/09/2023 14:52)	Akkoord: VlegelsJan5185 (25/09/2023 22:12), Akkoord: MermansWilly3221 (25/09/2023 12:05), Akkoord: De JonghWim2942 (25/09/2023 10:52), Akkoord: De SwertDirk2439 (25/09/2023 10:07), Akkoord: JongenelenHerman2153 (25/09/2023 09:57), Akkoord: Vandemeul	Akkoord: Van RaemdonckKoen2007 (26/09/2023 07:23)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde <b>Artikel:</b> 03. Baremieke systematieken <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde - 03. Baremieke systematieken - Baremieke systematieken</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 6.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Werknemers

### 1.1. functieniveau

Alle werknemersfuncties zijn ingedeeld in een functiecategorie.

De gehanteerde categorieën voor werknemers zijn: Aa; B; Bb; C; Cc en D

De spanning tussen de categorieën exclusief forfaitaire maandvergoeding bedraagt 5 %.

Bij aanwerving in de Aa-categorie wordt het aanvangsloon na zes maanden verhoogd met 2,5%. De overgang van de Aa-categorie naar de B-categorie wordt doorgevoerd 18 maanden na indiensttreding.

Bij de overgang naar een hogere categorie dan de B-categorie dient een termijn van minimum 1 jaar verlopen te zijn.

Bij promotie binnen het werknemersstatuut blijft de toegekende anciënniteit behouden.

Specifiek voor de Site Logistics Operations zijn voor de niet leidinggevende functies de volgende categorieën van toepassing: MA - MA+ - LA - LA+ - A - A+ - AA - AA+ - B.

Het barema van de LA-lijn ligt 5% hoger dan het barema van de MA-lijn.

Het barema van de MA+-lijn ligt 2,5% hoger dan het barema van de MA-lijn.

Het barema van de LA+-lijn ligt 2,5% hoger dan het barema van de LA-lijn.



Het barema van de A-lijn ligt 5% hoger dan het barema van de LA-lijn.

Het barema van de A+-lijn ligt 2,5% hoger dan het barema van de A-lijn.

Het barema van de AA-lijn ligt 5% hoger dan het barema van de A-lijn.

Het barema van de AA+-lijn ligt 2,5% hoger dan het barema van de AA-lijn.

Het barema van de B-lijn ligt 5% hoger dan het barema van de AA-lijn.

## 1.2. anciënniteitstrede

De volgende percentages zijn in het barema van toepassing:

- vanaf 1 tot en met 20 jaar anciënniteit :

+ 0,7 % + 0,4 %

- vanaf 21 tot en met 30 jaar anciënniteit :

+ 0,7 %

- de "0,7%" is gebaseerd op de vroegere baremieke verhogingen die in het bediendenstatuut van toepassing waren

- de "0,4%" is gebaseerd op de vroegere anciënniteitsvergoeding die werd geïntegreerd in het baremieke systeem

De anciënniteitstrede wordt jaarlijks op 1 april aangepast op basis van het verschil in jaren tussen het lopende kalenderjaar en het indiensttredingsjaar. Uitzonderingen hierop zijn de werknemers die omwille van hun voorervaring bij de aanwerving "**bedongen anciënniteit**" kregen toegekend of de werknemers die bij de invoering van het werknemersstatuut "**toegekende anciënniteit**" verwierven

## 2. Bedienden

### 2.1. functieniveau

Alle bediendenfuncties zijn ingedeeld in een functiecategorie.

De gehanteerde categorieën voor bedienden zijn: A; Aa; B; Bb; C; Cc; D; E; F, Ff en G.

De spanning tussen de categorieën tot en met G, exclusief forfaitaire maandvergoeding, bedraagt 5 %. De invoering van de Ff-lijn en de aanpassing van de G-lijn ten gevolge hiervan gebeuren op 1 januari 2020.

De Ff-functie categorie is van toepassing op onderstaande functies in de volgende specifieke bedrijven/diensten:

- Meststoffenbedrijf EuroChem Antwerpen N.V.: ploegleider continustelsel;
- Storingsdienst Automatisatie BASF Antwerpen N.V. : ploegleider continustelsel;
- Interventiedienst BASF Antwerpen N.V.: ploegleider continustelsel.
- EO/EG/Tensiden BASF Antwerpen N.V.: ploegleider continustelsel.

Bij de overgang naar een hogere categorie dient een termijn van minimum één jaar verlopen te zijn.

In de bedrijven/diensten waar de Ff-functie categorie niet van toepassing is, gebeurt de doorgroei van F- naar de G-functie categorie in twee stappen van 5%, met een tussenpauze van één jaar.

De werkgever is bereid het engagement aan te gaan om in de periode 2020-2021 de aanwervingen minstens op het niveau van de Aa-categorie te realiseren, de aanvangswedde na zes maanden te verhogen met 2,5%, en de overgang van de Aa-categorie naar de B-categorie door te voeren 18 maanden na indiensttreding.\*

De Bb-categorie is een doorstromingscategorie. Vanaf 01.07.1998 is de Cc-categorie afhankelijk van de functie een doorstromingscategorie of een eindcategorie.

## 2.2. anciënniteitstrede

De volgende percentages zijn in het barema van toepassing:

- vanaf 1 tot en met 20 jaar anciënniteit :  
+ 0,7 % + 0,4 %
- vanaf 21 tot en met 30 jaar anciënniteit :  
+ 0,7 %

- de "0,7%" is gebaseerd op de vroegere baremieke verhogingen die in het bediendenstatuut van toepassing waren
- de "0,4%" is gebaseerd op de vroegere anciënniteitsvergoeding die werd geïntegreerd in het baremieke systeem

De anciënniteitstrede wordt jaarlijks op 1 april aangepast op basis van het verschil in jaren tussen het lopende kalenderjaar en het indiensttredingsjaar. Uitzonderingen hierop zijn de bedienden die omwille van hun voorervaring bij de aanwerving "**bedongen anciënniteit**" kregen toegekend.

Intern

4/4

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:09:07), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:11:18)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:23:39), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:20:23), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:43:29), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:51:09), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:20:00), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:39:35)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde <b>Artikel:</b> 05. Zweefpercentage <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde - 05. Zweefpercentage - Zweefpercentage</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Een zweefpercentage is een individuele procentuele verhoging die bv. tot stand is gekomen naar aanleiding van een statutwissel van het werknemerstatuut naar het bediendenstatuut.

Bij de overgang van het werknemersstatuut naar het bediendenstatuut wordt de anciënniteitstrede van de medewerker bepaald aan de hand van zijn dienstanciënniteit en eventuele bedongen anciënniteit. Zijn eventuele toegekende anciënniteit als werknemer wordt omgezet in een zweefpercentage indien dit noodzakelijk is om het behoud van zijn loon te waarborgen.

Een zweefpercentage wordt afgebouwd in functie van een promotie naar een hogere categorie. Het wordt niet afgebouwd bij collectieve verhogingen van het barema of een stijging van de individuele anciënniteitstrede (parallisme).

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:23:49)	Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:00:09), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:17:33), Akkoord : Franz Egger (27/02/2007 14:34:16), Akkoord : Jan Van Den Broeck (27/04/2007 12:48:43), Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 10:22:53), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:00:46)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde <b>Artikel:</b> 07. Forfaitaire maandvergoeding <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde - 07. Forfaitaire maandvergoeding - Forfaitaire maandvergoeding</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 7.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Bedragen forfaitaire maandvergoeding

De forfaitaire maandvergoeding voor de werknemers bedraagt 441,66€ (stand 01/01/2022)

De forfaitaire maandvergoeding voor de baremabedienden bedraagt 478,29€ (incl. enkel vakantiegeld) (stand 01/01/2022).

De actuele bedragen zijn terug te vinden in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

## 2. Modaliteiten

Op de vaste forfaitaire maandvergoeding zijn alle verloningselementen en -regelgeving van toepassing, zoals op het basismaandloon of de basismaandwedde, met uitzondering van de baremieke systematieken.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:19:01), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:19:53)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:20:45), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:22:37), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:43:14), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:00:08), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:20:38), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:39:12)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde <b>Artikel:</b> 08. Loon- en weddetabellen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde - 08. Loon- en weddetabellen - Loon- en weddetabellen</b>		
<b>Datum:</b> 13/11/2007	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De loontabellen (werknemers) en de weddetabellen (bedienden) exclusief en inclusief de forfaitaire maandvergoeding zijn opgenomen in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (05/11/2007 13:22:37)	Akkoord : Denise Schellemans (05/11/2007 14:32:57), Akkoord : Dirk De Swert (06/11/2007 08:09:52), Akkoord : Franz Egger (08/11/2007 09:42:31), Akkoord : Jan Van Den Broeck (05/11/2007 14:27:29), Akkoord : Nico Merks (05/11/2007 13:33:07), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (13/11/2007 07:48:38)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 02. Forfaitaire jaarvergoeding <b>Artikel:</b> 01. Forfaitaire jaarvergoeding <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 02. Forfaitaire jaarvergoeding - 01. Forfaitaire jaarvergoeding - Forfaitaire jaarvergoeding</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 11.0	

## 1. Bedragen

### 1.1 Standaard forfaitaire jaarvergoeding

Voor voltijdse medewerkers zijn de volgende bedragen van toepassing (stand januari 2022) :

1.469,21 EUR voor de medewerkers in het dagdienststelsel

2.032,21 EUR voor de medewerkers in een vierploegenstelsel (FJV dagdienst + 38,32% ploegenpremie)

1.887,93 EUR voor de medewerkers in het ploegenstelsel interventiedienst (FJV dagdienst + 28,5% ploegenpremie)

1.732,93 EUR voor de medewerkers in het drieploegenstelsel (FJV dagdienst + 17,95% ploegenpremie)

1.620,54 EUR voor de medewerkers in het tweeploegenstelsel (FJV dagdienst + 10,30% ploegenpremie)

1.544,87 EUR voor de medewerkers in het "tweeploegenstelsel vroege-dag" (toezicht) (FJV dagdienst + 5,15% ploegenpremie)

De actuele bedragen alsook de berekeningswijze zijn terug te vinden in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

### 1.2. Extra forfaitaire jaarvergoeding" (zie Gecoördineerde teksten Hoofdstuk 7, par. 08, artikel 1)

Voor de medewerkers die gekozen hebben voor de “optie forfaitaire jaarvergoeding” (Gecoördineerde teksten Hoofdstuk 7, par. 08, artikel 1) wordt vanaf 01/01/2019 de extra forfaitaire jaarvergoeding verhoogd met 1077,13 euro bruto (+ toepasselijke shiftvergoeding) (stand 01/01/2022).

## 2. Modaliteiten

Volgende modaliteiten zijn van toepassing op de forfaitaire jaarvergoeding:

a. De forfaitaire jaarvergoeding wordt telkens betaald met de uitbetaling van de lonen en de wedden van de maand januari aan alle medewerkers die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst zijn én

waarvan de arbeidsovereenkomst:

-niet langer dan 12 maanden geschorst is door ziekte of ongeval

of

- niet volledig geschorst is door een systeem van tijdskrediet, zorgkrediet of loopbaanonderbreking.

De betaling van de forfaitaire jaarvergoeding met de uitbetaling van de lonen en de wedden van de maand januari is een voorafbetaling. Het bedrag van de voorafbetaalde forfaitaire jaarvergoeding is afhankelijk van het arbeidsstelsel waarin men was tewerkgesteld op 1 januari van het lopende kalenderjaar.

b. Op het einde van de maand december wordt het effectieve bedrag van de forfaitaire jaarvergoeding bepaald op basis van het aantal effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen én het arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel) waarin men tewerkgesteld is geweest gedurende het afgelopen kalenderjaar.

### Niet gelijkgestelde dagen:

Voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof

Dagen van schorsing in gevolge een sanctie

Dagen van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte vanaf een aaneensluitende periode van één jaar (365 kalenderdagen)\*

Dagen van andere onbetaalde afwezigheden vanaf een aaneensluitende periode van één maand (30 kalenderdagen)

\* Na 1 jaar afwezigheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt een vergoeding uitgekeerd door de arbeidsongevallenverzekeraar of het Fonds voor Beroepsziekten. Bij de bepaling van de vergoeding wordt in het jaarreferteloon rekening gehouden met de eindejaarspremie en de forfaitaire jaarvergoeding.



## Arbeidsstelsel

### *Voltijds/deeltijds:*

De forfaitaire jaarvergoeding wordt berekend op basis van de breuk gehanteerd voor het bepalen van het deeltijds loon/wedde.

### *Ploegenstelsel:*

Voor het bepalen van de forfaitaire jaarvergoeding wordt gebruik gemaakt van de basis arbeidstijdstelsels die in de loop van het kalenderjaar op de medewerker van toepassing zijn geweest.

De verrekening van de voorafbetaalde forfaitaire jaarvergoeding gebeurt in de maand januari van het volgende kalenderjaar.

c. De medewerkers die in dienst treden na 1 januari, ontvangen de voorafbetaling van de forfaitaire jaarvergoeding van het lopende kalenderjaar in de maand van hun indiensttreding, pro rata de nog resterende periode van het lopende kalenderjaar.

Het effectieve bedrag van de forfaitaire jaarvergoeding wordt berekend en verrekend op de wijze bepaald in punt 2.

d. De effectieve forfaitaire jaarvergoeding van de medewerkers die tijdens het lopende kalenderjaar uit dienst treden, wordt verrekend bij hun eindafrekening op de wijze bepaald in punt 2.

e. Op de forfaitaire jaarvergoeding wordt voor alle medewerkers enkel en dubbel vakantiegeld betaald, conform de regelgeving van de respectievelijke statuten.

f. De forfaitaire jaarvergoeding heeft een bestendig karakter. Bij de voorafbetaling van de forfaitaire jaarvergoeding wordt het bedrag op 1 januari telkens aangepast met de indexaties van het voorafgaande kalenderjaar.

g. De bestaande modaliteiten van het spaar- en basisplan en het voorzorgfonds worden vanaf 1 januari 2005 naar analogie toegepast op de forfaitaire jaarvergoeding.

h. Voor het bepalen van de bestaande jubileumpremie wordt rekening gehouden met een gemensualiseerde (tot op maandbasis herleide) forfaitaire jaarvergoeding-dagdienst.

i. Behoudens de hierboven genoemde modaliteiten in a., b., c., d., e., f., g. en h. wordt de forfaitaire jaarvergoeding niet verrekend op of beïnvloed door andere looncomponenten,

omdat met deze looncomponenten reeds rekening werd gehouden bij het bepalen van de hoogte van de forfaitaire jaarvergoeding.

### 3. Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd

#### a. Algemeen

Aan voltijdse medewerkers vanaf 55 jaar wordt vanaf 1 januari 2017 de mogelijkheid gegeven om extra rustpauzes in te bouwen. Zij kunnen bijkomende verlofuren inkopen door omzetting van de standaard forfaitaire jaarvergoeding in tijd (zie 1.1 Standaard forfaitaire jaarvergoeding).

#### b. Modaliteiten

- Medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar die voltijds tewerkgesteld zijn op 1 januari van het jaar van omzetting in tijd.
- Opgebouwde OVK-uren moeten volledig opgenomen zijn op het ogenblik van de omzetting.
- De financiering gebeurt vanuit de forfaitaire jaarvergoeding van het betreffende jaar aan de waarde van een uur:

30 jaar	M A	MA +	LA	LA +	A	A+	AA	AA +	B	B B	C	C C	D	E	F	F F	G
Uren	65	64	62	61	60	58	57	56	55	52	50	48	46	44	42	40	38
Dagen	8,13	8	7,75	7,63	7,5	7,25	7,13	7	6,88	6,5	6,25	6	5,75	5,5	5,25	5	4,75

- Uiterlijk voor 15 januari meldt de medewerker aan de personeelsafdeling dat hij van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken.
  - De medewerkers van BASF Antwerpen N.V.: via de aan- en afwezigheidsdatabank (HRkiosk - Time Management - Forfaitaire jaarvergoeding).
  - De medewerkers van EuroChem Antwerpen N.V. dienen hiervoor een formulier in te vullen en dit per e-mail te bezorgen.
- De ingekochte verlofuren worden in elk geval verspreid over het jaar opgenomen.

- In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid gebruik gemaakt wordt, is er geen opbouw van ELK/OVK mogelijk.
- In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid gebruik gemaakt wordt, is er geen afkoop van ANC-dagen mogelijk.
- De keuze voor het al dan niet omzetten van de forfaitaire jaarvergoeding in tijd kan jaar per jaar gemaakt worden, evenwel steeds voor de gehele standaard forfaitaire jaarvergoeding. De mogelijkheid tot omzetting van de forfaitaire jaarvergoeding in tijd is niet van toepassing op de verhoging ingevolge de "optie forfaitaire jaarvergoeding".

Intern

5/5

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:19:58),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:20:56)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:19:56),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:23:21),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:46:02),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:59:44),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:21:57),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:38:50)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 03. Eindejaarspremie <b>Artikel:</b> 01. Eindejaarspremie <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 03. Eindejaarspremie - 01. Eindejaarspremie - Eindejaarspremie</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 8.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Bedrag eindejaarspremie

### 1.1 Dagmedewerkers

In de maand november wordt aan de medewerkers een eindejaarspremie uitgekeerd die gelijk is aan 198,17 keer het basisuurloon van de maand december van het lopende jaar.

*(ingevolge de CAO 2022-2023 werd met ingang vanaf 01/01/2022 de eindejaarspremie voor dagmedewerkers verhoogd met 8u van 190,17 naar 198,17 keer het basisuurloon van december)*

### 1.2 Shiftmedewerkers:

In de maand november wordt aan de medewerkers een eindejaarspremie uitgekeerd die gelijk is aan 198,17 maal het basisuurloon van de maand december van het lopende jaar.

64 uur van de eindejaarspremie van de werknemers en 24 uur van de eindejaarspremie van de bedienden wordt verhoogd met:

- 37,68% voor het vierploegenstelsel
- 19,17% voor het drieploegenstelsel
- 11% voor het tweeploegenstelsel
- 27,36% voor de Interventiedienst

## 2. Berekeningsmodaliteiten herrekening eindejaarspremie

De betaling van de eindejaarspremie in november is een voorafbetaling.

Op het einde van de maand december wordt het effectieve bedrag van de eindejaarsvergoeding bepaald op basis van het aantal effectief gewerkte of daarmee

gelijkgestelde dagen én het arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel) waarin men tewerkgesteld is geweest gedurende het afgelopen kalenderjaar.

Niet gelijkgestelde dagen:

- Voltijds tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking;
- Dagen van schorsing in gevolge een sanctie
  - Dagen van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte vanaf een aaneensluitende periode van één jaar (365 kalenderdagen);
  - Dagen van andere onbetaalde afwezigheden vanaf een aaneensluitende periode van één maand (30 kalenderdagen)

\* Na 1 jaar afwezigheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt een vergoeding uitgekeerd door de arbeidsongevallenverzekeraar of het Fonds voor Beroepsziekten. Bij de bepaling van de vergoeding wordt in het jaarreferteloon rekening gehouden met de eindejaarspremie en de forfaitaire jaarvergoeding.

3. Vakantiegeld en toeslag op de eindejaarspremie

Op de eindejaarspremie wordt voor de werknemers, volgens de geldende wettelijke modaliteiten, enkel en dubbel vakantiegeld betaald.

Op de eindejaarspremie voor de bedienden wordt dubbel vakantiegeld betaald en een toeslag van 8% in april van het daarop volgende kalenderjaar. De werkgever zal op het bedrag van deze toeslag het daaropvolgende jaar opnieuw een toeslag van 8% betalen en dit jaarlijks herhalen tot het bedrag lager ligt dan 0,01 €.

4. Eindejaarspremie bij uitdienst

De effectieve eindejaarspremie van de medewerkers die tijdens het lopende kalenderjaar uit dienst treden, wordt verrekend bij hun eindafrekening (de maand volgend op hun uitdiensttreding) op de wijze bepaald in de berekeningsmodaliteiten onder punt 2.

Bij ontslag om dringende reden vervalt het recht op de eindejaarspremie, tenzij anders besproken met de syndicale delegatie.

<b>TBE Site BASf Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 03. Eindejaarspremie <b>Artikel:</b> 02. Demografiebudget <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 03. Eindejaarspremie - 02. Demografiebudget - Demografiebudget</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 5.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Budget

### 1.1. Dagmedewerkers

Er zal jaarlijks aan elke medewerker in dagdienst een demografiebudget ter beschikking gesteld worden ter waarde van 32 maal het basisuurloon (cfr. eindejaarspremie).

*(Tegelijkertijd wordt voor elke medewerker in dagdienst de eindejaarspremie vanaf 01/01/2018 teruggebracht met 8u van 198,17 naar 190,17 keer het basisuurloon van december (zie Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur, Paragraaf:03. Eindejaarspremie, Artikel 01: Eindejaarspremie))*

### 1.2 Shiftmedewerkers

Er zal jaarlijks aan elke medewerker in shift een demografiebudget ter beschikking gesteld worden ter waarde van 48 maal het basisuurloon (cfr. eindejaarspremie).

Voor shiftmedewerkers wordt het demografiebudget verhoogd met:

- 37,68% voor het vierploegenstelsel
- 19,17% voor het drieploegenstelsel
- 11% voor het tweeploegenstelsel
- 27,36% voor de Interventiedienst

*(Ingevolge de CAO 2022-2023 werd met ingang vanaf 01/01/2022 het demografiebudget voor shiftmedewerkers verhoogd van 40u naar 48u)*

## 2. Modaliteiten

Het demografiebudget zoals hierboven weergegeven geldt voor een voltijdse effectieve tewerkstelling in het betrokken kalenderjaar. Het effectieve demografiebudget wordt op het einde van de maand december bepaald op basis van het aantal effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen én het arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel) waarin men tewerkgesteld is geweest gedurende het afgelopen kalenderjaar (cfr. berekeningsmodaliteiten en betaling eindejaarspremie).

### 3. Betaling of omzetting in tijd voor voltijdse medewerkers

Voor voltijdse medewerkers kan dit demografiebudget – volgens de individuele keuze van de medewerker – worden uitbetaald of kan de tegenwaarde worden opgenomen in tijd in dagen.

Indien de medewerker van de omzettingskeuze in tijd gebruik wenst te maken, kunnen in dat kalenderjaar:

- geen bijkomende OVK/ELK-uren worden opgebouwd;
- geen ANC-dagen worden afgekocht.

De keuze voor opname in tijd kan elk jaar opnieuw gemaakt worden, ten laatste op 15 november van het lopend kalenderjaar. Bij gebreke van keuze op deze datum wordt het demografiebudget standaard uitbetaald met de loonafrekening van november.

Indien de medewerker heeft gekozen voor opname in tijd, maar de omgezette uren niet werden opgenomen tegen 31 december van het lopend kalenderjaar, worden de niet-opgenomen uren uitbetaald in januari van het volgende kalenderjaar.

Voor de shiftmedewerkers van de continustelsels van de Bedrijfsinterventiedienst, Medische dienst en Fabriekstoezicht die gebruik gemaakt hebben van de omzettingmogelijkheid kunnen resterende uren DGB na opname van de DGB-dagen worden gecombineerd met opgebouwde tijdscontingenten.

Voor deeltijdse medewerkers wordt het demografiebudget uitbetaald met de loonafrekening van november zonder mogelijkheid tot omzetting in tijd.

### 4. Modaliteiten syndicaal verslag 14 juni 2016

#### **Medewerkers die in de loop van het kalenderjaar overschakelen van deeltijds naar voltijds en vice versa**

*Medewerkers die gedurende het lopende kalenderjaar overschakelen van een deeltijds naar een voltijds stelsel kunnen vanaf het ogenblik dat ze voltijds werken kiezen voor een omzetting in tijd. In dat geval krijgen zij pro rata een contingent toegekend volgens de deeltijds en voltijds gewerkte en nog te werken maanden over het jaar. Dit contingent kunnen ze, conform hun werkrooster, omzetten in volle dagen. Het restant aan uren waarmee geen volle dag kan worden gevormd, wordt uitbetaald met de loonafrekening van november.*

*Bij medewerkers die gedurende het kalenderjaar overschakelen van een voltijds naar een deeltijds stelsel vervalt het DGB-contingent indien ze dit al hadden aangevraagd en zullen alle al opgenomen dagen worden omgeboekt naar andere beschikbare verlofcontingenten. Indien die niet meer voorhanden zijn, worden 'ARC'-dagen ingegeven. Een 'ARC'-dag is een onbetaalde, gelijkgestelde code die enkel centraal kan ingegeven worden door de personeelsdienst.*

*Indien gedurende hetzelfde kalenderjaar opnieuw naar een voltijds stelsel wordt overgestapt, is er geen aanvraag van een DGB-contingent meer mogelijk aangezien dit maar een keer per jaar kan. Voor medewerkers die pas na 15 november van het kalenderjaar deeltijds gaan werken, vervalt het DGB-contingent niet. Uiteraard wordt het DGB-budget wel financieel verrekend in januari van het volgend kalenderjaar ( herrekening van december ).*

#### **Medewerkers in dienst na 1 januari**

Voor medewerkers die na 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst komen, bestaat de mogelijkheid tot omzetting van het demografiebudget in tijd pro rata de volledige maanden dat zij voltijds in dienst (zullen) zijn op het einde van het kalenderjaar. Het restant aan uren waarmee geen volle dag kan worden gevormd, wordt uitbetaald met de loonafrekening van november.

Medewerkers die in dienst komen na 15 november zullen hun demografiebudget uitbetaald krijgen in december

Intern

3/3

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:21:07),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:21:47)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:19:36),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:23:49),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:46:15),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:56:58),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:41:47),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:27:15)

Internal



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 05. Vervangingsloon voor werknemers <b>Artikel:</b> 01. Vervangingsloon voor medewerkers <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 05. Vervangingsloon voor werknemers - 01. Vervangingsloon voor medewerkers - Vervangingsloon voor medewerkers</b>		
<b>Datum:</b> 19/10/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Wanneer een werknemer of bediende (B-categorie tot D-categorie) in vervanging tijdelijk een functie van een hogere categorie dan de zijne uitvoert is, op basis van de vastgelegde vervangingslonen en toekenningsmodaliteiten, vervangingsloon voorzien.

Vervangingsloon is mogelijk voor zover het niet meer dan twee functiecategorieën betreft.

Het vervangingsloon wordt enkel betaald wanneer de medewerker een andere medewerker die afwezig is, structureel vervangt. Hij krijgt hiervoor de opdracht van zijn chef.

Tijdens opleidings- en proefperioden waarin de bekwaamheid van de medewerker getest wordt voor het vervullen van een hoger gekwalificeerde functie, krijgt de medewerker geen vervangingsloon. In dit geval vervangt de betrokken medewerker namelijk geen hoger gekwalificeerde medewerker. Deze periode is beperkt tot 6 maanden tot en met de Cc-categorie en 12 maanden voor de D-categorie.

De toelagen worden betaald bij vervanging vanaf iedere volledige dagtaak van 8 werkuren. Bij overuren wordt pro rata betaald.

Wanneer tijdens de afstellingen medewerkers, vanaf de C-categorie, bij onderhoudswerken een functie van toezichter uitoefenen, bekomen zij de voorziene toelagen.

Het vervangingsloon wordt berekend op basis van het verschil in basisuurloon tussen de categorieën op anciënniteitstrede 0.

Op het vervangingsloon zijn ook de geldende shiftvergoedingen van toepassing (zie Hoofdstuk 8, §1 van de Gecoördineerde teksten)

De bedragen van het vervangingsloon zijn opgenomen in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

De personeelsafdeling zal de leidinggevenden n.a.v. deze harmonisering de toepassingsmodaliteiten van het vervangingsloon voor zowel werknemers met werknemersstatuut als voor bedienden toelichten.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:26:21),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:27:01)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:18:45),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:28:56),Akkoord : Jan Vlegels (19/10/2022 09:39:18),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:13:07),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:24:17),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/10/2022 09:49:01)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 07. Maaltijdcheques <b>Artikel:</b> 01. Elektronische maaltijdcheques <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>07. Loon- en weddestructuur - 07. Maaltijdcheques - 01. Elektronische maaltijdcheques - Elektronische maaltijdcheques</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

### 1. Invoering

Vanaf 1 april 2014 worden aan de medewerkers maaltijdcheques toegekend conform artikel 19bis van het K.B. van 28 november 1969.

De maaltijden in het bedrijfsrestaurant/afhaalkeuken/automaten zullen aangeboden worden aan werkelijke kostprijs.

### 2. Waarde

Per effectief gewerkte dag wordt een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van 8 euro.

De tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque bedraagt 6,91 euro. De tussenkomst van de medewerker in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 euro.

### 3. Berekening van het aantal maaltijdcheques

Het aantal maaltijdcheques wordt vastgesteld op basis van de alternatieve telling zoals bedoeld in artikel 19bis § 2, 2° van K.B. van 28 november 1969.

Het totaal aantal maaltijdcheques wordt berekend door het aantal effectief gepresteerde arbeidsuren door de medewerker tijdens het kwartaal te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag in de onderneming volgens volgende breuk:

aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal

---

8

Indien deze berekening een decimaal getal oplevert, wordt het aantal afgerond naar de hogere eenheid.

Indien het op deze wijze bekomen aantal hoger is dan het maximaal aantal werkbare dagen in een kwartaal door een voltijds tewerkgestelde medewerker, dan wordt het aantal tot dit laatste beperkt.

Maaltijdcheques worden enkel toegekend op basis van effectief geleverde prestaties.

Er worden bijgevolg geen maaltijdcheques toegekend bij afwezigheidscodes voor een volledige dag (bv. verlofdagen, inhaalrust voor overuren, wettelijke feest- en vervangingsdagen, dagen arbeidsongeschiktheid,...).

De enige uitzondering hierop is het toekennen van een maaltijdcheque bij:

- educatief verlof: bij dagen van effectief gevolgde vorming die samenvallen met de normale werkuren
- syndicaal verlof: bij dagen voor het effectief volgen van verplichte opleidingen in het kader van het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad, het CPBW of vakbondsafgevaardigde.

Voor de lijst met prestatie-en afwezigheidscodes die al dan niet recht geven op een maaltijdcheque, zie bijlage 6.

#### 4. Toekenning

##### **Elektronische vorm**

De maaltijdcheques zullen in elektronische vorm worden toegekend en zullen via een erkende uitgever ter beschikking worden gesteld.

##### **Toekennings- en betalingswijze**

De maaltijdcheques in elektronische vorm worden op het einde van elke maand waarop ze betrekking hebben, geplaatst op de maaltijdchequerekening van de medewerker in verhouding tot de vermoedelijke gepresteerde uren op het ogenblik van de loonverwerking, gedeeld door 8. Indien deze berekening een decimaal getal oplevert, wordt het aantal afgerond naar de lagere eenheid.

In de maand daaropvolgend wordt het aantal maaltijdcheques in overeenstemming gebracht met de effectieve arbeidsprestaties in de voorgaande maand op basis van de effectief gepresteerde uren gedeeld door 8. Indien deze berekening een decimaal getal oplevert, wordt het aantal afgerond naar de lagere eenheid.

Uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op het einde van het kwartaal zal een regularisatie plaatsvinden om het aantal maaltijdcheques dat werd toegekend in overeenstemming te brengen met het aantal maaltijdcheques waarop de medewerker recht heeft voor het desbetreffende kwartaal overeenkomstig de formule in punt 4.

De eigen bijdrage van de medewerker wordt ingehouden op het loon/de wedde (netto) van de maand waarin de maaltijdcheques worden toegekend.

##### **Modaliteiten**

De medewerker krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld, waarmee het saldo van de maaltijdchequerekening en de geldigheidsduur van de maaltijdcheques kan geraadpleegd worden.

In geval van verlies of diefstal van de drager, zal de medewerker de kost van vervanging van de kaart dragen die maximaal gelijk is aan de nominale waarde van één maaltijdcheque.

## 5. Kenmerken

1. De maaltijdcheque mag enkel gebruikt worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.
2. De geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden vanaf de plaatsing op de maaltijdchequerekening van de medewerker.
3. De maaltijdcheque wordt op naam van de medewerker afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld door de maaltijdcheques en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) te vermelden op de loonfiche en individuele rekening van de medewerker.



Rechtgevende uren MC.xlsx

Intern

3/3

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:30:18),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:35:47)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:17:26),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:54:37),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:48:55),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:59:12),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:38:12),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:30:51)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 07. Loon- en weddestructuur <b>Paragraaf:</b> 10. Individueel Keuzeplan <b>Artikel:</b>
<b>07. Loon- en weddestructuur - 10. Individueel Keuzeplan - Individueel Keuzeplan</b>		<b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>Datum:</b> 19/12/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Vanaf 1 januari 2021 wordt door de werkgever een Individueel Keuzeplan ingevoerd waarbij de medewerkers meer keuzevrijheid wordt gegeven bij het samenstellen van het loonpakket.

### 1. Toepassingsgebied

Het Individueel Keuzeplan is van toepassing op de werknemers met werknemersstatuut en baremabedienden van BASF Antwerpen N.V. en EuroChem Antwerpen N.V.

die tewerkgesteld zijn op de vestiging te Antwerpen/Zandvliet, met uitzondering van (omwille van de niet-toepasbaarheid op):

- Uitzendkrachten
- Medewerkers onderworpen aan buitenlandse sociale zekerheid
- Medewerkers gedetacheerd onder Belgische sociale zekerheid naar het buitenland
- Studenten

### 2. Definities

**Individueel Keuzeplan** Het individueel keuzeplan dat van toepassing is bij de

werkgever waarbij de medewerkers de mogelijkheid hebben een Keuzebudget te creëren waarmee ze volgens de voorwaarden en modaliteiten van de Flexpolicy kunnen kiezen voor Alternatieve Voordelen.

**Keuzebudget** Het beschikbare budget dat medewerkers kunnen inzetten om Alternatieve Voordelen te financieren volgens de voorwaarden en modaliteiten van de Flexpolicy. Het keuzebudget wordt gevormd met Budgetcreatoren, zijnde de verschillende

verloningscomponenten die ingezet kunnen worden in het Individueel Keuzeplan.

**Netto werkgeverskost** De netto werkgeverskost is de totale kost voor de

werkgever, rekening houdend met de bruto kost voor de werkgever, de patronale socialezekerheidsbijdragen, de vakantiegelden, de al dan niet aftrekbaarheid van verschuldigde BTW en eventuele andere indirecte belastingen, taksen of lasten, de al dan niet aftrekbaarheid voor de berekening van de vennootschapsbelasting en de eventuele interne beheerskost en solidariteit.

**Alternatieve voordelen** Het aanbod aan nieuwe verloningscomponenten

waartussen de medewerker kan kiezen in het Individueel Keuzeplan.

### 3. Basisprincipes van het Individueel Keuzeplan

#### 3.1. Flexpolicy

Binnen het kader van deze CAO zullen de voorwaarden en modaliteiten van het Individueel Keuzeplan door de werkgever verder worden uitgewerkt in een "Flexpolicy".

Deze Flexpolicy zal voor inwerkingtreding van het Individueel Keuzeplan worden toegelicht en besproken met een syndicale werkgroep en daarna telkens bij een wijziging van de Flexpolicy.

#### 3.2. Kostenneutraliteit

De inruil van Keuzebudget voor een of meerdere Alternatieve Voordelen is **kostenneutraal** voor de werkgever. Dit impliceert dat de netto werkgeverskost van de gekozen Alternatieve Voordelen in het Individueel Keuzeplan gelijk is aan de netto werkgeverskost van het ingeruilde Keuzebudget.

#### 3.3. Vrijwilligheid

Elke medewerker heeft de vrije keuze om al dan niet gebruik te maken van de keuzemogelijkheden in het Individueel Keuzeplan. Indien de medewerker geen keuze maakt, blijft het gewone loonpakket behouden.

### 4. Keuzebudget & Budgetcreatoren

#### 4.1. Creatie van Keuzebudget

De medewerker kan Keuzebudget creëren door de omzetting van een deel van het brutomaandloon in combinatie met de omzetting van de forfaitaire jaarvergoeding.

Dit Keuzebudget kan vervolgens worden ingezet voor omruiling in één of meer Alternatieve Voordelen.

#### 4.2. Budgetcreatoren

Op basis van de huidige kennisstand en regelgeving wordt het Keuzebudget samengesteld uit volgende Budgetcreatoren.

##### 4.2.1. *Omzetting van een deel van het brutomaandloon in Keuzebudget*

In afwijking van de geldende barema's zoals bepaald in Bijlage 1 wordt het bedrag van het brutomaandloon voor de medewerker die toetreedt tot het Individueel Keuzeplan, verlaagd met maximaal 15%, zonder dat het brutomaandloon lager kan zijn dan de toepasselijke barema's op sectorniveau. De barematabel voor medewerkers in het Individueel Keuzeplan is gevoegd in bijlage 1.

De medewerker verkrijgt in de plaats van het ingeruilde brutomaandloon een Keuzebudget.

##### 4.2.2. *Omzetting van de forfaitaire jaarvergoeding*

Voor medewerkers die toetreden tot het Individueel Keuzeplan wordt de forfaitaire jaarvergoeding in afwijking van Hoofdstuk 7, paragraaf 2, artikel 1 van de Gecoördineerde teksten omgezet in een Keuzebudget.

#### 4.3. Gevolgen

Vakantiegelden, de eindejaarspremie en het demografiebudget van toepassing op om te zetten Budgetcreatoren zorgen voor extra budgetcreatie en worden bij omzetting van de Budgetcreator meegerekend in het Keuzebudget.

Voor de berekening van onderstaande looncomponenten/vergoedingen wordt rekening gehouden met het brutoloon vóór de omzetting in Keuzebudget ("schaduwloon"):

- maandelijkse shiftvergoeding
- opzegvergoeding
- PBJ
- overurentoeslag
- indexatie
- partiële integratie



#### 4.4. Waarde van het Keuzebudget

De waarde van het Keuzebudget voor de medewerker op basis van de netto werkgeverskost wordt vastgelegd op het ogenblik van de keuze en blijft dezelfde gedurende de hele gebruikperiode van het gekozen Alternatief Voordeel.

Wijzigingen in de toepasselijke wetgeving inzake belastingen en sociale zekerheid hebben geen impact op de waarde van het Keuzebudget.

#### 4.5. Niet besteed Keuzebudget

Niet besteed Keuzebudget wordt terug omgezet in geld en wordt uitbetaald op het tijdstip en volgens de modaliteiten eigen aan het type van de Budgetcreator.

### 5. Besteding van het Keuzebudget aan Alternatieve Voordelen

#### 5.1. Alternatieve Voordelen

De medewerker kan met het Keuzebudget één of meerdere Alternatieve Voordelen kiezen in het kader van het Individueel Keuzeplan:

Het aanbod aan Alternatieve Voordelen is niet statisch, maar zal bij elk keuzemoment geëvalueerd worden in functie van het ondernemingsbeleid, de vraag bij medewerkers, stand van de regelgeving en/of bestaande opportuniteiten.

Op basis van de huidige kennisstand en regelgeving, worden voor het eerste keuzemoment volgende Alternatieve Voordelen beschikbaar gesteld.

- Mobiliteit (meerjarig voordeel)
  - o terbeschikkingstelling van een leasefiets
  - o terbeschikkingstelling van een full elektrische wagen
- ICT (meerjarig voordeel)
  - o - terbeschikkingstelling van ICT materiaal, (keuze uit smartphone, tablet, PC of laptop)
- Gezondheidszorgen voor gezinsleden
  - o hospitalisatieverzekering
  - o verzekering ambulante zorgen, inclusief tandzorgen en optische hulpmiddelen
  - o verzekering ambulante zorgen, inclusief tandzorgen
  - o verzekering ambulante zorgen, inclusief optische hulpmiddelen
- Aanvullende sociale voorzieningen

o terugbetaling wettelijke maximumbedrag individueel pensioensparen  
3e pijler

## 5.2. Verdere verfijning van Alternatieve Voordelen

Waar nodig worden de voorwaarden en modaliteiten van de Alternatieve Voordelen verder uitgewerkt in policies.

Op basis van het huidig aanbod aan Alternatieve Voordelen, zal een policy uitgewerkt worden voor de terbeschikkingstelling van de full elektrische wagen en de terbeschikkingstelling van ICT materiaal.

De bestaande policy m.b.t. de terbeschikkingstelling van een leasefiets wordt waar nodig aangepast om het voordeel mee in te bedden in het Individueel Keuzeplan.

De voorwaarden en modaliteiten voor het aanbod met betrekking tot gezondheidszorgen wordt uitgewerkt in het reglement dat de dekkingen en voorwaarden van de gekozen verzekering verder specificeert.

Deze policies zullen bij een wijziging worden besproken met de syndicale delegatie.

## 5.3. Aanvang en duur van de keuze

De aanrekening van de keuze op het Keuzebudget gaat in vanaf dat de medewerker het Alternatief Voordeel ter beschikking krijgt en duurt zolang het Alternatief Voordeel loopt overeenkomstig de Flexpolicy.

Een Alternatief Voordeel in het Individueel Keuzeplan wordt steeds gekozen voor 1 jaar, tenzij het een meerjarig voordeel betreft overeenkomstig de Flexpolicy.

## 5.4. Waarde van het Alternatief Voordeel

De waarde van het Alternatief Voordeel op basis van de netto werkgeverskost wordt vastgelegd op het ogenblik van de bevestiging van de keuze in het Individueel Keuzeplan.

Indien de wetgeving met betrekking tot het Alternatief Voordeel voor de medewerker wordt gewijzigd (bv. berekening voordeel alle aard van het Alternatief Voordeel), zal deze nieuwe regeling onmiddellijk worden toegepast.

## 6. Toetredingsvoorwaarden tot het Individueel Keuzeplan

### 6.1. Keuzemoment

De medewerker kan gedurende minimum twee keuzemomenten per kalenderjaar toetreden tot het Individueel Keuzeplan. Voor de terbeschikkingstelling van een leasefiets en ICT-materiaal kan de toetreding vanaf 1 januari 2023 op elk

moment, onder voorbehoud van gesloten periodes inzake bv. onderhoud (zgn. “permanent keuzewindow”).

## 6.2. Bijlage bij de arbeidsovereenkomst

De keuze voor een alternatief loonpakket wordt geformaliseerd door een individuele bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

## 6.3. Specifieke toetredingsvoorwaarden

Nieuwe medewerkers kunnen toetreden tot het Individueel Keuzeplan vanaf het eerstvolgende keuzemoment na indiensttreding.

Medewerkers met een loonbeslag, loonoverdracht of collectieve schuldenregeling bij aanvang van het keuzemoment, kunnen niet toetreden tot het Individueel Keuzeplan zo lang zij geen vrije beschikking hebben over hun loon.

Medewerkers met een contract van bepaalde duur kunnen toetreden tot het Individueel Keuzeplan, maar kunnen niet kiezen voor meerjarige voordelen.

Medewerkers in opzeg kunnen toetreden tot het Individueel Keuzeplan, maar kunnen niet kiezen voor meerjarige voordelen die de duur van de opzegtermijn overschrijden.

## 7. Carrièrewijzigingen

### 7.1. Wijziging van de arbeidsduur

Bij een wijziging van de arbeidsduur (bv. voltijds naar deeltijds) blijven de gekozen Alternatieve Voordelen van toepassing voor de resterende duur van de keuze.

Het beschikbaar Keuzebudget wordt herrekend volgens de regels die van toepassing zijn op de gekozen Budgetcreator.

Indien het Keuzebudget door de herrekening lager is dan het gespendeerde budget in het Individueel Keuzeplan, dient de medewerker dit tekort te financieren via een persoonlijke netto bijdrage volgens de voorwaarden en modaliteiten die voor het voordeel bepaald zijn in de Flexpolicy en eventuele detailpolicy's m.b.t. de Alternatieve Voordelen waarbij de kostenneutraliteit voor de werkgever steeds het uitgangspunt blijft.

### 7.2. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

#### 7.2.1. Principe

Tijdens een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, tijdskrediet, thematisch verlof of conventionele schorsingen blijven de gekozen voordelen in principe van toepassing voor de resterende duur van de keuze.

Het beschikbaar Keuzebudget wordt herrekend, desgevallend na gelijkstelling volgens het type Budgetcreator, volgens de regels die van toepassing zijn op de gekozen Budgetcreator.

Indien het Keuzebudget door de herrekening lager is dan het gependeerde budget, dient de medewerker dit tekort te financieren via een persoonlijke netto bijdrage volgens de voorwaarden en modaliteiten die voor het voordeel bepaald zijn in de Flexpolicy en eventuele detailpolitiecs m.b.t. de Alternatieve Voordelen waarbij de kostenneutraliteit voor de werkgever steeds het uitgangspunt blijft.

#### 7.2.2. Solidariteit

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, palliatief verlof of medische reden, zal in geval een herrekening waarbij het Keuzebudget lager is dan het gependeerde budget, een verlaagde persoonlijke netto bijdrage van toepassing zijn in geval van terbeschikkingstelling van een leasefiets of leasewagen.

#### 7.2.3. Delegatie of projecttoewijzing

Tijdens een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens delegatie of projecttoewijzing blijven sommige Alternatieve Voordelen verder lopen, terwijl andere voordelen zullen stopgezet worden. Concrete mogelijkheden voor de medewerker worden verder uitgewerkt in de Flexpolicy en detailpolitiecs mbt de Alternatieve Voordelen waarbij de kostenneutraliteit voor de werkgever steeds het uitgangspunt blijft.

### 8. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

#### 8.1. Principe

Tijdens de opzegtermijn blijven de gekozen Alternatieve Voordelen van toepassing

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de gekozen Alternatieve Voordelen in het Individueel Keuzeplan stopgezet vanaf uitdiensttreding.

Het beschikbaar Keuzebudget wordt herrekend volgens de regels die van toepassing zijn op de gekozen Budgetcreator.

Indien het beschikbaar Keuzebudget door de herrekening lager is dan het gependeerde budget in het Individueel Keuzeplan, dient de medewerker dit tekort te financieren via een persoonlijke netto bijdrage volgens de voorwaarden en modaliteiten die voor het voordeel bepaald zijn in de Flexpolicy en eventuele detailpolitiecs m.b.t. de Alternatieve Voordelen in zoverre dit niet strijdig is met de Arbeidsovereenkomstenwet.

Indien het Keuzebudget door de stopzetting hoger is dan het gependeerde budget aan voordelen in het Individueel Keuzeplan, wordt het resterende

Keuzebudget uitbetaald volgens de modaliteiten eigen aan het type Budgetcreator.

## 8.2. Meerjarige voordelen

Voor meerjarige voordelen gelden bij vroegtijdige stopzetting per Alternatief Voordeel specifieke modaliteiten volgens de bepalingen van de Flexpolicy en de detailpolicy's

m.b.t. de Alternatieve Voordelen:

Ø bij uitdiensttreding zal voor de **leasefiets** conform de policy een verbrekingsvergoeding of overnameprijs wegens vroegtijdige beëindiging aangerekend worden;

Ø Bij uitdiensttreding dient het ter beschikking gestelde **ICT materiaal** verplicht overgenomen te worden tegen marktwaarde (bepaald op basis van afschrijvingstabel);

Bij ontslag op initiatief van de medewerker (eventueel omgezet in onderling akkoord) of bij ontslag om dringende reden door de werkgever zal voor de **leasewagen** een contractuele vergoeding wegens vroegtijdige beëindiging aangerekend worden. Deze contractuele vergoeding zal niet aangerekend worden in geval van een ontslag door de werkgever, met uitzondering van een ontslag om dringende reden.

Voor medewerkers die omwille van onvoorziene verlengingen van de initiële leveringstermijn van de leasewagen, zoals bevestigd door de leasemaatschappij, het leasecontract niet kunnen voleindigen wordt een systeem van interne solidariteit gecreëerd zodat zij geen verbrekingsvergoeding wegens vroegtijdige beëindiging verschuldigd zijn op het moment van uitdiensttreding door pensionering.

Deze interne solidariteit is van toepassing op medewerkers die op het moment van de keuze voor de wagen aan volgende voorwaarden voldoen:

- een vooropgestelde leveringstermijn van de leasewagen hebben waarbij het leasecontract kan worden voleindigd voor uitdiensttreding wegens pensionering op basis van de initiële vermoedelijke levertermijn zoals schriftelijk gemeld na bevestiging van de bestelling; en
- een vastgelegde pensioendatum hebben:
  - op basis van een getekend onderling akkoord tot beëindiging in functie van pensionering, of
  - op basis van de gekende wettelijke pensioenleeftijd.

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 08. Ploegenwerk <b>Paragraaf:</b> 01. Shiftvergoedingen in de verschillende ploegenstelsels <b>Artikel:</b> 01. Vierploegenstelsel <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>08. Ploegenwerk - 01. Shiftvergoedingen in de verschillende ploegenstelsels - 01. Vierploegenstelsel - Vierploegenstelsel</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 5.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De **geglobaliseerde shiftvergoeding** in het vierploegenstelsel bedraagt voor werknemers en bedienden **41%**.

Ze bestaat uit de volgende componenten:

- a) een basisshiftvergoeding van 21,64%

Deze wordt berekend op basis van de gemiddelde ploegentoeslag in een cyclus van 28 kalenderdagen.

Schematisch :

vanaf 2021		
<b>Basistoelage</b>	Aantal shiften	%
Vroege week	5	11%
Late week	5	11%
Nacht week	5	35,50%
Vroege zaterdag	1	22%
Late zaterdag	1	22%
Nacht zaterdag	1	65,50%
Vroege zondag	1	11%
Late zondag	1	11%

Nacht zondag	1	35,50%
	21	21,64%

b) een geglobaliseerde zondagtoeslag van 14.29%

14,29% = 3 zondagen in 1 cyclus x 100%

21 shiftdagen

c) een geglobaliseerde feestdagtoeslag van 3,32%

3,32% = 8 feestdagen x 100%

365 kalenderdagen – 104 weekenddagen – 20 JV

Er werd uitdrukkelijk overeengekomen dat de feestdagtoeslag van 100% enkel van toepassing is op het basisloon/basiswedde en niet op de shifftoeslag.

d) een globale CAO-toeslag van 1,75%.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (18/07/2022 08:55:06), Akkoord : Kris Luyckx (18-07-2022 11:13:32)	Akkoord : Dirk De Swert (21/07/2022 12:57:13), Akkoord : Herman Jongenelen (19/07/2022 08:44:44), Akkoord : Jan Vlegels (18/07/2022 11:31:22), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (18/07/2022 14:31:42), Akkoord : Willy Mermans (27/07/2022 08:28:07), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:48:12)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 08. Ploegenwerk <b>Paragraaf:</b> 01. Shiftvergoedingen in de verschillende ploegenstelsels <b>Artikel:</b> 03. Interventiedienst <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>08. Ploegenwerk - 01. Shiftvergoedingen in de verschillende ploegenstelsels - 03. Interventiedienst - Shiftpremie interventiedienst</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De geglobaliseerde shiftvergoeding in het 24uren-stelsel (interventiedienst) bedraagt 30,50%.

Ze bestaat uit de volgende componenten:

a) een basisshiftvergoeding van 12,30% vanaf 1 januari 2020 en een basisshiftvergoeding van 12,58% vanaf 1 januari 2021.

Schematisch :

2021		
<b>Basisshiftvergoeding</b>	Aantal shiften	%
Weekdagen	109	11%
Zaterdag	22	22%
Zondagen	22	11%
	153	12,58%

b) Een geglobaliseerde zondagtoeslag van 14,38%

<b>Zondagtoeslag</b>	Aantal shiften	%
Zondagen	22	100,00%
	153	14,38%

c) Een geglobaliseerde feestdagtoeslag van 3,14%

<b>Feestdagtoeslag</b>	Aantal shiften	%
------------------------	----------------	---



Feestdag 8/10*6	4,8	100,00%
	153	3,14%

Er werd uitdrukkelijk overeengekomen dat de feestdagtoeslag van 100% enkel van toepassing is op de basiswedde en niet op de ploegtoeslag.

d) Een CAO-toeslag van 0,40%

De component van de feestdagtoeslag gebaseerd op de ploegtoeslag (0,39%) komt vanaf 1 januari 2014 te vervallen en wordt vervangen door de CAO toeslag (0,40% vanaf 1 januari 2021).

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (18/07/2022 08:55:26), Akkoord : Kris Luyckx (18-07-2022 11:12:19)	Akkoord : Dirk De Swert (21/07/2022 12:57:35), Akkoord : Herman Jongenelen (19/07/2022 08:45:09), Akkoord : Jan Vlegels (18/07/2022 11:15:12), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (18/07/2022 14:31:01), Akkoord : Willy Mermans (27/07/2022 08:29:01), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:30:31)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 08. Ploegenwerk <b>Paragraaf:</b> 02. Aanvullende vergoedingen voor shift <b>Artikel:</b> 01. Nachtshift op 24/12 en 31/12 <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>08. Ploegenwerk - 02. Aanvullende vergoedingen voor shift - 01. Nachtshift op 24/12 en 31/12 - Nachtshift op 24/12 en 31/12</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	

De medewerkers werkzaam in de nachtshift van de 24ste en de 31ste december bekomen een toeslag van 100 % op het basisuurloon voor geleverde prestaties.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:19:28)	Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:08:33), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:35:49), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:46:08), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:43:23), Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:16:28), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:02:47)

Internal

<b>TBE Site BASf Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 08. Ploegenwerk <b>Paragraaf:</b> 02. Aanvullende vergoedingen voor shift <b>Artikel:</b> 02. Telefoonvergoeding voor shiftbedienden <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>08. Ploegenwerk - 02. Aanvullende vergoedingen voor shift - 02. Telefoonvergoeding voor shiftbedienden - Telefoonvergoeding voor shiftbedienden</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Aan alle shiftbedienden (zowel voltijds als deeltijds) wordt een telefoonvergoeding van 48,96€ per kwartaal toegekend. Het recht op deze vergoeding ontstaat wanneer de bediende 28 kalenderdagen of meer per kwartaal in shift heeft gewerkt.

De telefoonvergoeding wordt uitbetaald bij de afrekening van de maand volgend op elk kwartaal.

Ze geeft geen aanleiding tot het presteren van wachten (zie verder: wachtvergoeding).

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:21:58)	Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:03:54), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:36:19), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:41:45), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:39:14), Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 16:26:14), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:02:57)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 08. Ploegenwerk <b>Paragraaf:</b> 06. Ploegwissels <b>Artikel:</b> 01. Ploegwissels <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>08. Ploegenwerk - 06. Ploegwissels - 01. Ploegwissels - Ploegwissels</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Individuele of groepsafwijkingen van de geplande ploegencyclus en van de werkregelingen opgenomen in het arbeidsreglement zullen zoveel mogelijk vermeden worden.

Overplaatsing naar een andere ploeg in de loop van de normale ploegencyclus zal slechts gebeuren omwille van een waarneembare en/of dringende reden, d.w.z. dat de ploegenwissel ten overstaan van de werknemer vooraf geïnformeerd en gemotiveerd zal worden.

Wanneer dagpersoneel shiftpersoneel moet vervangen, moet de vervanging volledig gebeuren, d.w.z. dat zolang de vervanging noodzakelijk is op grond van de gegeven motieven, deze vervanging moet plaatsvinden en niet mag geschorst worden omwille van het feit dat het bijvoorbeeld gaat over een zaterdag- of zondagshift.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:20:40)	Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:06:33), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:52:59), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:43:59), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:41:24), Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:39:14), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:04:12)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 01. Algemeen principe <b>Artikel:</b> 01. Algemeen principe <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 01. Algemeen principe - 01. Algemeen principe - Algemeen principe</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Het presteren van overuren zal in de optiek van een optimale arbeidsverdeling zoveel mogelijk beperkt worden.

Omwille van het speciale karakter van onze sector is het volledig uitschakelen van het presteren van overuren niet mogelijk.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:14:06)	Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:29:24), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:54:16), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:56:26), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:52:27), Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 10:26:37), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:04:24)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 02. Definitie van overwerk <b>Artikel:</b>
<b>09. Overuren - 02. Definitie van overwerk - Definitie van overwerk</b>		<b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Dagdienst

### a) Algemene regeling

Indien een medewerker op dagbasis meer dan acht uren presteert, dan zullen deze bijkomende uren vergoed worden met een overurentoeslag. Hetzelfde geldt wanneer een medewerker na zijn dagtaak wordt ingezet naar aanleiding van een oproep. Overuren zijn voorts van toepassing wanneer een dagmedewerker wordt ingezet op een zaterdag, zondag of feestdag.

### b) Uitzonderingen

- Uitzonderlijk kan ook de middagpauze in overuren worden betaald. Maar dit kan enkel op voorwaarde van dringende onvoorziene werkzaamheden of overwerk op een zaterdag, zon- of feestdag.

In ieder geval moet de chef alles in het werk stellen opdat de medewerker zijn middagpauze kan nemen tussen 11u30 en 13u30. De goedkeuring van overuren tijdens de middagpauze moet aangevraagd worden bij en goedgekeurd door de personeelsafdeling, dienst arbeidsverhoudingen.

- Indien tijdens de daguren bekend is dat medewerkers na hun dagtaak terug dienen te worden ingezet, dan worden zij naar huis gestuurd (om een rust te voorzien van 10 uur) en hun arbeidstijd wordt normaal doorbetaald tot 16.45 uur.

Vanaf aanvang van de prestaties zal aan deze medewerkers, alhoewel ze geen acht uren hebben gepresteerd, een overurentoeslag worden toegekend.

(Wanneer medewerkers worden gevraagd voor overwerk, doch kort voor het begin van dit overwerk worden afgezegd, wordt individueel nagegaan of de betrokken werknemers een vergoeding krijgen voor de vrijetijdshinder of voor de eventueel begonnen verplaatsing.)

### c) Specifieke voorbeelden:

-Medewerkers die 's morgens opkomen om 8.00 uur en doorwerken tot 's avonds 22.00 uur, bekomen voor de periode van 8.00 uur tot 14.00 uur het basisuurloon (aftrek van 45 minuten niet betaalde middagpauze) en van 14.00 uur tot 22.00 uur het basisuurloon verhoogd met de geldende shiftvergoeding en van 16.45 uur tot 22.00 uur overwerk met de daarvoor geldende overuren- en shifttoeslagen.

- Medewerkers die tussen 05.00 uur en 06.00 uur worden ingezet en tot 14.00 uur of ten laatste tot 16.45 uur werken, krijgen respectievelijk een- of tweemaal 20 minuten betaalde etenstijd. De eerste 8 uren worden als normale uren betaald, de overige uren als overuren en de geldende shiftvergoeding van de ochtendploeg wordt op de normale uren en overuren gegeven. Voor de periode tussen 05.00 uur en 06.00 uur geldt de toeslag van de nachtshift.

## **2. Twee- en drieploegenstelsel**

Indien een medewerker uit het twee- en drieploegenstelsel na zijn shift van 8 uur doorstaat en bijgevolg meer dan acht uren presteert, dan zullen deze bijkomende uren vergoed worden met een overurentoeslag. Overuren zijn voorts van toepassing wanneer een medewerker uit het twee- en drieploegenstelsel wordt ingezet op een zaterdag, zondag of feestdag.

## **3. Vierploegenstelsel**

Indien een medewerker uit het vierploegenstelsel na zijn shift van 8 uur doorstaat en bijgevolg meer dan acht uren presteert, dan zullen deze bijkomende uren vergoed worden met een overurentoeslag.

Wanneer medewerkers van het vierploegenstelsel op de geplande rustdagen in het shiftstelsel worden ingezet, wordt dit betaald als overwerk tenzij het gaat over prestaties op rustdagen zoals beschreven in Hoofdstuk 06. Arbeidstijdsstelsels, Paragraaf 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd, Artikel 06. Prestaties op rustdagen van de Gecoördineerde teksten.

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 03. Vrij en verplicht te verletten overuren <b>Artikel:</b> 01. Vrij en verplicht te verletten overuren <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 03. Vrij en verplicht te verletten overuren - 01. Vrij en verplicht te verletten overuren - Vrij en verplicht te verletten overuren</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 15/08/2019	<b>Revisie:</b> 3.0	

In het kader van K.B. 225 kan een onderscheid gemaakt worden tussen de volgende regelingen van overurenprestaties:

## **1. Vrij te verletten overuren (OF/OFB)**

### **1.1 Definitie**

De vrij te verletten overuren worden gekenmerkt door het feit dat een plotse gebeurtenis de aanleiding vormt tot het presteren van overuren. (Omgekeerd gesteld: deze gebeurtenissen maken geen deel uit van een vooraf vastgelegde planning). De tijdspanne die hiervoor van kracht is, bedraagt 24 uren, volgend op het begin van de plotse gebeurtenis.

Vrij te verletten overuren zijn die overuren die vallen onder het KB 225 art. 26 par. 1.1 en par. 1.2 “voorkomen van of dreigend ongeval” en “dringende arbeid om normale werking te verzekeren”

Hiermee wordt onder andere bedoeld :

- het onverwacht moeten doorstaan in ploeg wanneer de vervanger niet of later opkomt dan voorzien,
- plotse defecten of onverwachte noodzaak tot voortzetten van de werken na de normale arbeidstijd (zoals bedrijfsstoring),
- niet geplande oproepen,
- reddings- en bluswerken van de interventiedienst,
- lasinspectie bij ongepland dringend werk

Onder deze rubriek kunnen eveneens onvoorziene activiteiten vallen die het gevolg zijn van een overmachtssituatie waarbij de planning verstoord werd. In dit geval is een akkoord van de syndicale delegatie vereist.



## 1.2. Verloning

De medewerker heeft de keuze om de vrij te verletten overuren op te nemen, te laten uitbetalen of over te hevelen naar het “overurenkrediet” (OVK).

Indien de medewerker de keuze maakt voor uitbetaling dan worden zijn overuren geboekt onder de code OFB. Voor de gepresteerde overuren wordt dan zowel het basisuurloon als de overurentoeslag uitbetaald. De verrekening gebeurt bij de volgende loon- en wedde afrekening.

Indien de medewerker zijn overuren wil compenseren, dan worden ze geboekt onder de code OF. In dat geval worden enkel de toeslagen bij de volgende loon-/wedde-afrekening betaald en loopt het maandloon/maandwedde bij het verletten van de overuren gewoon door.

Het verletten van overuren moet gebeuren in overleg en na goedkeuring door de directe chef.

De overheveling van OF-uren naar het OVK-krediet gebeurt automatisch en integraal bij het begin van het kalenderjaar. Indien de medewerker toch nog zou verkiezen om zijn OF-uren te laten uitbetalen, dan dient hij dit bij de personeelsafdeling, dienst Loonvoorbereiding kenbaar te maken voor 31 december.

## **2. Verplicht te verletten overuren (OV/OVB)**

### 2.1. Definitie

Verplicht te verletten overuren zijn overuren die niet verbonden zijn aan een plotse gebeurtenis waarbij mens, milieu, omgeving en installatie in gevaar zouden kunnen komen.

Cursussen in de centrale opleiding, veiligheidsopleiding, bedrijfsopleiding (ook buiten de onderneming) en afdelings- en ploegleidersvergaderingen, welke buiten de normale arbeidstijd vallen, zijn steeds verplicht te verletten overuren.

Bij de prestatie van geplande overuren dient de daggrens van 11 uur gerespecteerd te worden.

## 2.2. Verloning

De medewerker heeft de keuze om de verplicht te verletten overuren op te nemen, te laten uitbetalen of over te hevelen naar het "overurenkrediet" (OVK).

Indien de medewerker de keuze maakt voor uitbetaling dan worden zijn overuren geboekt onder de code OVB. Voor de gepresteerde overuren wordt dan zowel het basisuurloon als de overurentoeslag uitbetaald. De verrekening gebeurt bij de volgende loon- en wedde afrekening. De boeking dient te gebeuren binnen de betaalperiode waarin de overuren werden gepresteerd.

De medewerker kan per kalenderjaar niet meer dan 91 overuren laten uitbetalen.

Indien de medewerker zijn overuren wil compenseren, dan worden ze geboekt onder de code OV. In dat geval worden enkel de toeslagen bij de volgende loon- / wedde-afrekening betaald en loopt het maandloon / maandwedde bij het verletten van de overuren gewoon door. Het verletten van overuren moet gebeuren in overleg en na goedkeuring door de directe chef.

De opbouw van verplicht te verletten overuren onder de code OV beperkt zich tot 143 uur in totaal. Dit houdt in dat overwerk boven de 143 uren verplicht dient te worden opgenomen binnen een periode van 6 weken volgend op de prestatie.

In gevallen van opleiding of andere vormen van prestaties buiten de normale arbeidstijd, waarbij er een middagpauze genomen wordt, wordt deze niet betaald.

OV-overuren tot 65 uren die op het einde van het kalenderjaar niet opgenomen zijn, worden automatisch aan het "overurenkrediet" toegevoegd.

Per 1 oktober zal aan iedereen die minder dan 65 OV-overuren heeft opgebouwd, gemeld worden wat zijn stand van overuren is. Deze medewerkers zullen er tevens op gewezen worden dat OV-overuren die niet opgenomen zijn op 31 december automatisch aan het overurenkrediet (OVK) zullen worden toegevoegd.

Op elke maandelijks afrekening zal het aantal verplicht en vrij te verletten overuren weergegeven worden. Deze gegevens geven de totale stand weer tot en met vorige kalendermaand.

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 04. Overurenkrediet (OVK) <b>Artikel:</b> 01. Overurenkrediet (OVK) <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 04. Overurenkrediet (OVK) - 01. Overurenkrediet (OVK) - Overurenkrediet (OVK)</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Definitie

Het niet opgenomen saldo aan verplicht (tot 65 uren) en vrij te verletten overuren zal op het einde van het jaar, conform de in Hoofdstuk 9, paragraaf 3 van de Gecoördineerde teksten vastgelegde procedures, overgedragen worden naar het overurenkrediet (OVK).

## 2. Modaliteiten

1. Dit krediet moet op het einde van de loopbaan volledig opgenomen zijn. Het kan ook tijdens de loopbaan geheel of gedeeltelijk worden opgenomen, op voorwaarde dat de arbeidsorganisatie het toelaat.

2. Vooraleer men OVK-uren kan opnemen, dienen alle openstaande OV-uren opgenomen te zijn.

3. OVK-uren kunnen niet uitbetaald worden, tenzij bij overlijden, contractverbreking of vrijwillig ontslag.

4. Voor instap in de ondernemingslandingsbaan heeft de medewerker de keuzemogelijkheid:

- de opgebouwde uren OVK blijven staan:

- deze uren worden verplicht en in één aansluitend blok opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT;
- gedurende deze opname voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT wordt geen maandelijkse bijpassing meer betaald door de werkgever, tenzij wettelijk voorgeschreven.

· de opgebouwde uren OVK worden volledig opgenomen voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan:

- deze uren worden verplicht gebruikt om het gewenste deeltijdse stelsel van de ondernemingslandingsbaan (1/5<sup>e</sup> of 1/2<sup>e</sup>) reeds vorm te geven. Daarna neemt de ondernemingslandingsbaan een aanvang;

- indien de medewerker door de werking van dit principe naast het wettelijk stelsel van de landingsbaan met uitkering dreigt te vallen, zal de ondernemingslandingsbaan vervroegd een aanvang nemen en wordt het resterend saldo OVK onmiddellijk uitbetaald.

Tijdens de ondernemingslandingsbaan is geen nieuwe opbouw van OVK mogelijk.

5. In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid conform artikel 1, punt 3 van Hoofdstuk 7, paragraaf 2 (Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd) of artikel 2, punt 2 van Hoofdstuk 7, paragraaf 3 (Omzetting demografiebudget in tijd) van de Gecoördineerde teksten gebruik gemaakt wordt, is er geen opbouw van OVK mogelijk.

6. In geval van tijdelijke werkloosheid dienen de opgespaarde overuren eerst opgenomen te worden.

Op elke maandelijkse afrekening zal de stand van het overurenkrediet weergegeven worden. Deze gegevens geven de totale stand weer tot en met vorige kalendermaand.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:42:48), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:44:32)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:16:34), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:55:30), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:50:45), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:06:41), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:26:29), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:37:39)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 05. Overurentoeslag <b>Artikel:</b> 01. Algemene toeslagen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 05. Overurentoeslag - 01. Algemene toeslagen - Algemene toeslagen</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

### **1. Overurentoeslag van 50%**

De medewerkers ontvangen een overurentoeslag van 50% op het basisuurloon bij overwerk op weekdays en bij overwerk van 8 uur of minder op een zaterdag, waarbij ook de globale prestatie niet meer dan acht uur bedraagt.

De medewerkers die in overuren een dagdienst verrichten op zaterdag en niet meer dan 8 uur presteren ontvangen vanaf 14 uur bijkomend een toeslag van **20%** op het basisuurloon.

### **2. Overurentoeslag van 100%**

De medewerkers ontvangen een overurentoeslag van 100% op het basisuurloon bij overwerk op zon-en feestdagen en bij prestaties van meer dan 8 uur op een zaterdag.

### **3. Zon- en feestdagtoeslag van 100%**

De medewerkers ontvangen bij overwerk voor de effectief gepresteerde uren op zon- en feestdagen, aanvullend op de overurentoeslag, een zon- en feestdagtoeslag van 100% op het basisuurloon.

### **4. Definitie zaterdag- en zondagwerk**

Als zaterdag- en zondagwerk wordt beschouwd :

Begin Einde

Ploegmedewerkers (4 - ploegen) za./zo. 6.00 uur tot zo./ma. 6.00 uur

Ploegmedewerkers (2 - 3 ploegen) za./zo. 0.00 uur tot za./zo. 24.00 uur

Dagmedewerkers za./zo. 0.00 uur tot za./zo. 24.00 uur

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:14:22)	Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:29:00),Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:10:27),Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:56:04),Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:52:07),Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 10:31:27),Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:20:11)

Internal

<b>TBE Site BASf Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 05. Overurentoeslag <b>Artikel:</b> 02. Medewerkers in het twee- en drieploegenstelsel <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 05. Overurentoeslag - 02. Medewerkers in het twee- en drieploegenstelsel - Medewerkers in het twee- en drieploegenstelsel</b>		
<b>Datum:</b> 4/02/2011	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

In het geval van overwerk bij medewerkers tewerkgesteld in een twee- of drieploegenstelsel, wordt de overurentoeslag berekend op het basisuurloon en de geldende shiftvergoeding. Verder blijft bij overwerk de hoogst bereikte shiftvergoeding doorbetaald eventueel gecumuleerd met andere toeslagen.

### Schematische voorstelling:

#### Overwerk op weekdays en zaterdag tot 8 uren

*Indien deze overuren niet verlet worden*

#### **OFB - OVB**

100 % basisuren

De geldende shiftvergoeding op de basisuren

50 % overurentoeslag op basisuren

50 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

*Indien deze wel verlet worden*

#### **OF - OV**

50 % overurentoeslag op basisuren

50 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

Het maandloon/de maandwedde en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

#### Overwerk op zaterdag meer dan 8 uren

*Indien deze overuren niet verlet worden*

#### **OFB-OVB**

100% basisuren

De geldende shiftvergoeding op de basisuren

100% overurentoeslag op basisuren

100% toeslag op de geldende shiftvergoeding

Deze overuren kunnen niet mee verlet worden

*Indien deze wel verlet worden*

#### **OF-OV**

100% overurentoeslag op basisuren

100% toeslag op de geldende shiftvergoeding

Het maandloon / de maandwedde en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

#### Overwerk op zon- en feestdagen

*Indien deze overuren niet verlet worden*

**OFB - OVB**

100 % basisuren

De geldende shiftvergoeding op de basisuren

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

*Indien deze wel verlet worden*

**OF - OV**

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Het maandloon/de maandwedde en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (02/02/2011 13:26:35)	Akkoord : Denise Schellemans (03/02/2011 08:20:51), Akkoord : Dirk De Swert (02/02/2011 16:24:08), Akkoord : Ivo Janssen (02/02/2011 13:36:20), Akkoord : Jan Van Den Broeck (03/02/2011 16:04:40), Akkoord : Nico Merks (02/02/2011 13:40:45), Akkoord : Patrick Le	Akkoord : Leo Scheers (04/02/2011 08:12:26)

Internal



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 05. Overurentoeslag <b>Artikel:</b> 03. Medewerkers in het vierploegenstelsel <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 05. Overurentoeslag - 03. Medewerkers in het vierploegenstelsel - Medewerkers in het vierploegenstelsel</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 6.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

In het geval van overwerk bij medewerkers tewerkgesteld in het vierploegenstelsel, wordt de overurentoeslag berekend op het basisuurloon en de basisshiftvergoeding, inclusief globale CAO-toeslag.

De basis-shiftvergoeding wordt berekend als volgt:

alle shifttoeslagen (zonder zondagtoeslag) = 21,64% + globale CAO-toeslag 1,75% = 23,39%

21 werkdagen

### **Schematische voorstelling:**

Overwerk op weekdays en zaterdagen tot 8 uren

*Indien deze overuren niet verlet worden Indien deze wel verlet worden*

### **OFB-OVB OF-OV**

100% basisuren

Geglobaliseerde shiftvergoeding

50% overurentoeslag op basisuren 50% overurentoeslag op basisuren

50% toeslag op de basisshiftvergoeding

(11,45% in 2020; 11,70% in 2021)) 50% toeslag op de basisshiftvergoeding (11,45% in 2020; 11,70% in 2021)

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden Het maandloon / de maandwedge en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

Overwerk op zaterdagen na een prestatie van meer dan 8 uren

*Indien deze overuren niet verlet worden Indien deze wel verlet worden*

**OFB-OVB OF-OV**

100% basisuren

Geglobaliseerde shiftvergoeding

100% overurentoeslag op basisuren 100% overurentoeslag op basisuren

100% toeslag op de basisshiftvergoeding (22,89% in 2020;

23,39% in 2021) 100% toeslag op de basisshiftvergoeding (22,89% in 2020; 23,39% in 2021)

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden Het maandloon / de maandwedde en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

Overwerk op zon- en feestdagen

*Indien deze overuren niet verlet worden Indien deze wel verlet worden*

**OFB-OVB OF-OV**

100% basisuren

Geglobaliseerde shiftvergoeding

100% overurentoeslag op basisuren 100% overurentoeslag op basisuren

100% toeslag op de basisshiftvergoeding (22,89% in

2020; 23,39% in 2021) 100% toeslag op de basisshiftvergoeding (22,89% in 2020; 23,39% in 2021)

100% zon- en feestdagtoeslag op basisuren 100% zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden Het maandloon / de maandwedde en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

Intern

3/3

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:44:23),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:50:26)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:15:22),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:56:26),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:51:19),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:03:42),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:38:50),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:29:45)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 05. Overurentoeslag <b>Artikel:</b> 04. Medewerkers in dagdienst <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 05. Overurentoeslag - 04. Medewerkers in dagdienst - Medewerkers in dagdienst</b>		
<b>Datum:</b> 4/02/2011	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Voor medewerkers in dagdienst gelden de algemene overurentoeslagen. Gelegenheidsshiften of shiften op zaterdag en zondag worden berekend zoals in het twee- en drieploegenstelsel. De shiftvergoeding is verschuldigd wanneer de medewerker een volledige shift presteert, voor de nachtprestaties wordt de nachtpremie evenwel betaald vanaf aanvang.

### Schematische voorstelling:

#### Overwerk op weekdays en zaterdagen tot 8 uren

*Indien deze overuren niet verlet worden*

**OFB-OVB**

100 % basisuren

50 % overurentoeslag op basisuren

20 % toeslag op basisuren bij prestatie in dagdienst op

zaterdag na 14.00 uur

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

*Indien deze wel verlet worden.*

**OF - OV**

50 % overurentoeslag op basisuren

20 % toeslag op basisuren bij prestatie in dagdienst op

zaterdag na 14.00 uur

Het maandloon /de maandwedde loopt door bij het verletten van de overuren

#### Overwerk op zaterdagen meer dan 8 uren

Indien deze overuren niet verlet worden

**OFB-OVB**

100% basisuren

100% overurentoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet mee verlet worden

Indien deze wel verlet worden

**OF-OV**

100% overurentoeslag op basisuren

Het maandloon / de maandwedde loopt door bij het verletten van de overuren

#### Overwerk op zon- en feestdagen

*Indien deze overuren niet verlet worden*

**OFB-OVB**

100 % basisuren

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

*Indien deze wel verlet worden.*

**OF - OV**

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Het maandloon/de maandwedde loopt door bij het verletten van de overuren

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 06. Oproep <b>Artikel:</b> 01. Oproep op een verlofdag <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 06. Oproep - 01. Oproep op een verlofdag - Oproep op een verlofdag</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Volgende 2 principes dienen in acht te worden genomen wanneer een medewerker wordt opgeroepen op een geplande verlofdag :

1. een oproep is steeds een oproep voor een volledige dagtaak , dit betekent dat deze dag wordt betaald alsof hij volledig gewerkt is, er worden bijgevolg geen overuren toegekend;
2. de geplande dag die de medewerker ten gevolge van de oproep niet heeft kunnen opnemen wordt naar een latere datum verschoven.

Indien de medewerker wordt opgeroepen tijdens de daguren ingevolge een bedrijfsstoring ontvangt hij een forfaitaire premie zoals voorzien in de Gecoördineerde teksten, Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen, Paragraaf:09. Werken op brugdagen in specifieke diensten, Artikel:01. Werken op brugdagen in specifieke diensten.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:48:36), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:49:32)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:16:09), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:55:49), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:50:55), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:06:23), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:26:46), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:35:52)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 06. Oproep <b>Artikel:</b> 02. Oproep na een dagtaak of op een rustdag <b>Toepassingsgebied :</b> EuroChem, BASANT <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 06. Oproep - 02. Oproep na een dagtaak of op een rustdag - Oproep na een dagtaak of op een rustdag</b>		
<b>Datum:</b> 26/09/2023	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Onder oproep worden de prestaties begrepen die niet aansluiten aan de normale arbeidstijd of die niet direct vóór de normale arbeidstijd worden gepresteerd.

### **1. Interventie op de site**

Indien de medewerker wordt opgeroepen voor een dringende en onvoorziene storing wordt voor de effectief gepresteerde uren (OF-OFB) in de onderneming, de normale overurenpremie en, op zon- en feestdagen, de voorziene zon- en feestdagtoeslag betaald.

Indien de medewerker minder dan 4 overuren presteert, dan worden zijn effectieve prestaties met basisuren aangevuld tot 4 uren.

Daarnaast wordt ook afzonderlijk een verplaatsingstijd en kilometervergoeding betaald.

Desgevallend heeft de medewerker recht op een betaalde afwezigheidsdag (BAO) indien voldaan is aan de voorwaarden van Hoofdstuk 9, paragraaf 7, artikel 1 (Betaalde afwezigheid na overwerk – BAO medewerkers in dagdienst) van de Gecoördineerde teksten

### **2. Interventie op afstand**

Indien een interventie even efficiënt en kwaliteitsvol mogelijk is vanop afstand, kan de medewerker – mits goedkeuring van de leidinggevende – er vrijwillig voor kiezen om de interventie vanop afstand te doen.

Voor de effectief gepresteerde uren voor de interventie op afstand wordt de normale overurenpremie en, op zon- en feestdagen, de voorziene zon- en feestdagtoeslag betaald.

Tussen 00:00u en 05:00u is volgende regeling van toepassing:

- Indien de medewerker in totaal minder dan 2 overuren presteert, worden de effectieve prestaties aangevuld tot 2 basisuren. Deze basisuren kunnen net als de overuren na inzet bij de oproep gecompenseerd worden bij aanvang van de eerstvolgende werkdag. Er is geen betaalde afwezigheidsdag (BAO) overeenkomstig Hoofdstuk 9, paragraaf 7, artikel 1 (Betaalde afwezigheid na overwerk – BAO medewerkers in dagdienst) van de Gecoördineerde teksten van toepassing, ook niet indien de interventie voor 00:00 aanvangt en doorloopt tot na middernacht.
- Indien de medewerker minstens 4 overuren presteert, worden de effectieve prestaties vergoed en heeft de medewerker, tenzij de inzet na oproep gevolgd wordt door een normale rustdag, recht op een betaalde afwezigheidsdag (BAO):

- Bij aanvang van de prestaties voor 00:00u: indien minstens de helft in het blok van 00:00-05:00 gepresteerd worden;
- Bij aanvang van de prestaties in het tijdsblok tussen 00:00-05:00.

De overuren worden toegekend o.b.v. een expliciete aanvraag via een mail van de medewerker aan [HR-time@basf.com](mailto:HR-time@basf.com)/ [Primetime@eurochem.be](mailto:Primetime@eurochem.be) met de hogere leidinggevende in kopie met omschrijving van de dringende storing én opgave van het tijdsblok van de prestatie.

Er wordt geen verplaatsingstijd noch kilometervergoeding betaald.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord: LuyckxKris2395 (22/09/2023 17:07), Akkoord: VinckKitty4624 (22/09/2023 15:41)	Akkoord: VlegelsJan5185 (25/09/2023 22:12), Akkoord: MermansWilly3221 (25/09/2023 12:05), Akkoord: De JonghWim2942 (25/09/2023 10:53), Akkoord: De SwertDirk2439 (25/09/2023 10:09), Akkoord: JongenelenHerman2153 (25/09/2023 09:59), Akkoord: Vandemeul	Akkoord: Van RaemdonckKoen2007 (26/09/2023 07:24)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 07. Betaalde afwezigheid na overwerk (BAO) <b>Artikel:</b> 01. Medewerkers in dagdienst <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 07. Betaalde afwezigheid na overwerk (BAO) - 01. Medewerkers in dagdienst - BAO medewerkers in dagdienst</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Medewerkers die na een oproep 's avonds tot na 00.00 uur of tussen 00.00 uur en 05.00 uur worden ingezet of medewerkers die aansluitend aan hun normale dagtaak langer dan tot 00.00 uur dienen te werken, moeten, wanneer deze inzet niet wordt gevolgd door een normale rustdag, hun eerstvolgende dagtaak niet komen werken. Dit geldt ook wanneer er tussen twee voorziene prestaties slechts een rustperiode is van minder dan acht uur.

Medewerkers bekomen hiervoor een betaalde afwezigheidsdag (BAO). Deze BAO-dag kan niet verschoven worden. Voor de gepresteerde overuren krijgen zij de normale overurenpremie en shiftvergoeding.

Medewerkers die tussen 00.00 uur en 5 uur na een oproep worden ingezet worden om 8 uur afgelost.

Wanneer een medewerker opgeroepen wordt tijdens een BAO-dag dan moet er een rust zijn van 10.00 uur na zijn vorige prestatie. Deze oproep moet gekenmerkt zijn door een plotse gebeurtenis en kan, uit veiligheidsoverwegingen, geen zins als een verplichting beschouwd worden. Vanaf aanvang van zijn prestaties bekomt de medewerker een overurentoeslag en vervalt zijn BAO-dag.

Medewerkers die 's avonds worden ingezet en langer moeten werken dan tot 22.00 uur en niet langer dan tot 00.00 uur, en hierdoor niet met het collectief busvervoer (vertrek : 22.20 uur) naar huis kunnen rijden, krijgen de mogelijkheid, wanneer deze inzet niet door een rustdag wordt gevolgd, voor hun eerstvolgende dagtaak niet te werken van 8.00 uur tot

16.45 uur, maar wel van 14.00 uur tot 22.00 uur. Ze bekomen hiervoor de geldende shiftvergoeding.

Voor de gepresteerde overuren krijgen de medewerkers de normale overurenpremie.



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 07. Betaalde afwezigheid na overwerk (BAO) <b>Artikel:</b> 02. Medewerkers in shift <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 07. Betaalde afwezigheid na overwerk (BAO) - 02. Medewerkers in shift - Medewerkers in shift</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Shiftmedewerkers die in een tijdspanne van 24 uur, 2 shiften werken en aansluitend geen normaal voorziene rustdag hebben, dienen hun volgende normale shift niet op te komen en krijgen een BAO-dag.

Wanneer een medewerker opgeroepen wordt tijdens een BAO-dag dan moet er een rust zijn van 10.00 uur na zijn vorige prestatie. Deze oproep moet gekenmerkt zijn door een plotse gebeurtenis en kan, uit veiligheidsoverwegingen, geenzins als een verplichting beschouwd worden. Vanaf aanvang van zijn prestaties bekommt de medewerker een overurentoeslag en vervalt zijn BAO-dag.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:19:13)	Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:08:56), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:18:46), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:46:35), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:43:51), Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:11:33), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:06:51)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 08. Bijzondere voorzieningen bij overwerk <b>Artikel:</b> 01. Bijzondere voorzieningen bij overwerk <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 08. Bijzondere voorzieningen bij overwerk - 01. Bijzondere voorzieningen bij overwerk - Bijzondere voorzieningen bij overwerk</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

### 1. Etenstijd en aflevering lunchpakketten bij overwerk

Wanneer dagdienstmedewerkers langer dan tot 18.00 uur moeten werken, wordt voorzien in 20 minuten betaalde etenstijd. In de keuken wordt een lunchpakket, koude schotel of diepvriesmaaltijd (vacuümverpakking) en drank ter beschikking gesteld.

Wanneer shiftmedewerkers meer dan twee overuren dienen te presteren of wanneer dagmedewerkers een oproep van meer dan twee uur hebben buiten de dagdiensturen, dan zal de dienst toezicht hen in de mogelijkheid stellen om eten en/of drank uit de automaten te halen. Deze regeling geldt eveneens tijdens weekends, wanneer twee uren langer dan voorzien moet worden gewerkt.

### 2. Personeelsvervoer bij overwerk

Wanneer medewerkers na overwerk de onderneming verlaten en geen gebruik kunnen maken van het collectief busvervoer worden zij naar hun woonplaats gebracht.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:16:26)	Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:34:48), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:19:34), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:51:47), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:48:37), Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 12:35:49), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:07:01)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 09. Overuren <b>Paragraaf:</b> 09. Meldingsplicht overuren en controle syndicale delegatie <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT,EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>09. Overuren - 09. Meldingsplicht overuren en controle syndicale delegatie - Meldingsplicht overuren en controle syndicale delegatie</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Melding van de gepresteerde overuren aan de personeelsafdeling

De bedrijven melden de verplicht te verletten overuren (OV) op voorhand aan de personeelsafdeling, de vrij te verletten overuren (OF) worden zo snel mogelijk aan de personeelsafdeling gemeld.

Bij de overurenmelding dient duidelijk de aard van de werkzaamheden te worden omschreven, zodanig dat in de personeelsafdeling kan worden nagegaan of de met de syndicale delegaties overeengekomen toepassingsmodaliteiten worden nageleefd.

## 2. Controlegegevens voor de syndicale delegaties

De werkgever stelt de syndicale delegaties (2 afgevaardigden per fractie) in het kader van hun controleopdracht maandelijks elektronisch een lijst ter beschikking met de gegevens betreffende het overwerk.

Eveneens krijgt de syndicale delegatie (1 afgevaardigde per fractie) de voorafmeldingen elektronisch, zodat kan worden nagegaan of de modaliteiten betreffende het al of niet verplicht verletten correct worden toegepast.

De werkgever verbindt er zich toe geen aanleiding te geven tot onwettelijke toestanden bij overurenprestaties van 'niet-BASF medewerkers die voor onderhouds- of investeringswerken in de bestaande installaties worden ingezet. De werkgever zal er mee over waken dat bij het inzetten van niet-BASF medewerkers voor bovengenoemde werkzaamheden de sociale wetgeving terzake wordt nageleefd.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:49:28),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:50:42)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:15:07),Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 11:57:09),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:51:29),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:04:06),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:39:14),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:28:47)

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 01. Wachtvergoeding <b>Artikel:</b> 01. Wachtvergoeding <b>Toepassingsgebied :</b> EuroChem, BASANT <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 01. Wachtvergoeding</b>		
<b>Datum:</b> 26/09/2023	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Wachtvergoeding

Tot 31/12/2023

De wachtvergoeding voor bedienden bedraagt 25,00 EUR voor weekdays en 50,00 EUR voor weekend en feestdagen.

Vanaf 01/01/2024

Vanaf 1 januari 2024 is de wachtvergoeding voor bedienden ook van toepassing op werknemers met werknemersstatuut en bedraagt deze 37,5 EUR voor weekdays en 75 EUR voor weekend- en feestdagen.

De wachtdienstvergoeding wordt geïndexeerd volgens de sectorale loonindexering vanaf 01/01/2024.

De wachtvergoeding compenseert de bereikbaarheid als expert voor bijzondere en uitzonderlijke vragen tussen 05:00u en 00:00u en de oproepbaarheid tussen 00:00u en 05:00u voor dringende onvoorziene interventies. Bij oproep is bovendien een extra vergoeding van toepassing. (zie Hoofdstuk 9, paragraaf 6, artikel 2 (Oproep na een dagtaak of op een rustdag) van de Gecoördineerde teksten 2)

Voor de definitie, systemen en modaliteiten van wachtdiensten wordt verwezen naar Hoofdstuk 06. Paragraaf 06. Artikel 08 (Wachtdiensten) van de Gecoördineerde teksten.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord: LuyckxKris2395 (22/09/2023 17:06), Akkoord: VinckKitty4624 (22/09/2023 15:41)	Akkoord: VlegelsJan5185 (25/09/2023 22:12), Akkoord: MermansWilly3221 (25/09/2023 12:05), Akkoord: De JonghWim2942 (25/09/2023 10:54), Akkoord: De SwertDirk2439 (25/09/2023 10:06), Akkoord: JongenelenHerman2153 (25/09/2023 09:58), Akkoord: Vandemeul	Akkoord: Van RaemdonckKoen2007 (26/09/2023 07:24)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 02. Vergoeding voor vuil en hinderlijk werk en voor masker dragen en oorbescherming <b>Artikel:</b> 02. Bedragen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 02. Vergoeding voor vuil en hinderlijk werk en voor masker dragen en oorbescherming - 02. Bedragen - Bedragen</b>		
<b>Datum:</b> 22/05/2007	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

### 1.1 Vergoeding voor vuil en hinderlijk werk

De vergoeding voor vuil en hinderlijk werk bedraagt 12% van het basisuurloon van het C7-loonrefertepunt. De verhoging van de C5 naar C7-wedde/loonlijn is gebeurd op basis van de van toepassing zijnde forfaitaire jaarvergoeding.

### 1.2 Vergoeding voor masker dragen en oorbescherming

De vergoeding voor maskerdragen en oorbescherming bedraagt 7% van het basisuurloon van het C7- loonrefertepunt.

De verhoging van de C5 naar C7-wedde/loonlijn is gebeurd op basis van de van toepassing zijnde forfaitaire jaarvergoeding.

2. De vergoedingen voor vuil en hinderlijk werk en voor masker dragen en oorbescherming zijn niet cumuleerbaar.

De bedragen van de bovenstaande vergoedingen zijn opgenomen in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:15:05)	Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:27:35), Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:23:05), Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:54:15), Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:51:01), Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 11:10:10), Akkoord : Ronald Jan	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:07:32)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 03. Verplaatsingsvergoedingen <b>Artikel:</b> 01. Sociaal abonnement <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 03. Verplaatsingsvergoedingen - 01. Sociaal abonnement - Sociaal abonnement</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	

Vermits de onderneming wegens haar geografische ligging niet bereikbaar is met openbaar vervoer, werd in eigen personeelsvervoer voorzien.

Alle medewerkers kunnen gebruik maken van het collectief busvervoer zodat bij prestatie volgens de normale arbeidstijd geen bijkomende verplaatsingsvergoedingen dienen te worden uitgekeerd.

De medewerkers waarvan de woonplaats op minimum 3 km afstand van een opstapplaats van het collectief busvervoer ligt, ontvangen per effectief gepresteerde dag een vergoeding (sociaal abonnement) overeenkomstig de tarieven van de CAO inzake transport. Het sociaal abonnement wordt maandelijks uitbetaald en het geldt zowel voor de medewerker die zich met het openbaar vervoer of met eigen vervoer naar de opstapplaats begeeft.

Een overzicht van het van toepassing zijnde sociaal abonnement is in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen opgenomen.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:52:47), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 11:53:31)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:13:50), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 12:07:43), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:52:10), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:08:35), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:28:11), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:35:28)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 03. Verplaatsingsvergoedingen <b>Artikel:</b> 03. Verplaatsingen bij opleiding <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 03. Verplaatsingsvergoedingen - 03. Verplaatsingen bij opleiding - Verplaatsingen bij opleiding</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	

Indien de dienst Vorming opleidingsactiviteiten organiseert die op een externe locatie plaatsvinden, dan zorgt zij zelf voor transport vanaf de vestiging tot aan de opleidingslocatie en terug. Op deze manier kunnen medewerkers in geval van opleiding gewoon gebruik maken van het collectief busvervoer. Medewerkers die van deze service gebruik wensen te maken, melden dit via de dienst Onthaal.

Medewerkers kunnen ook met eigen vervoer naar de opleidingslocatie rijden. Er wordt hier evenwel geen kilometervergoeding voor betaald.

Voor avondopleidingen die op de site plaatsvinden, is er km-vergoeding voorzien van de site tot aan de woonplaats (enkele rit). Er wordt de medewerkers aanbevolen om aan carpooling te doen.

Voor andere opleidingen of besprekingen waarbij de medewerker een opleiding of bespreking bijwoont in overuren of compensatie-uren (roosteromzetting vlg. Hoofdstuk 06. Arbeidstijdstelsels, Paragraaf 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd, Artikel 06. Prestaties op rustdagen van de Gecoördineerde teksten), wordt kilometervergoeding betaald – heen en terug – indien de geplande uren van deze opleiding of bespreking het voor de medewerker onmogelijk maken om gebruik te maken van het collectief busvervoer.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:54:49), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 12:09:05)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:12:41), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 12:10:31), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:52:56), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:11:05), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:28:26), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:35:05)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 03. Verplaatsingsvergoedingen <b>Artikel:</b> 04. Mobiliteitsvergoeding woon- werk <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 03. Verplaatsingsvergoedingen - 04. Mobiliteitsvergoeding woon-werk - Mobiliteitsvergoeding woon-werk</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 19/12/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	

De medewerkers die gekozen hebben voor de “optie mobiliteit woon-werk” ontvangen vanaf 01/01/2019 ter vervanging van de regeling m.b.t. het sociaal abonnement een mobiliteitsvergoeding woon-werk voor de totale afstand woon-werk, en dit onafhankelijk van het gekozen transportmiddel (collectief busvervoer, (lease)fiets, openbaar vervoer, wagen, combinatie van verschillende vervoersmodi, etc.). (Zie Gecoördineerde teksten Hoofdstuk 7, par. 08, artikel 1)

## 1. Mobiliteitsvergoeding woon-werk

### 1.1. Berekeningscriteria

a. Voor de berekening van de totale afstand woon-werk, wordt rekening gehouden met de afstand tussen de woonplaats van de medewerker en de vaste plaats van tewerkstelling volgens de daartoe gebruikte methodiek door de werkgever, gemeten van het centrum van de gemeente/stad (volgens postcode).

Woonplaats: d.i. de vaste verblijfplaats, nl. de plaats vanwaar de medewerker meestal naar het werk vertrekt en weer terugkeert.

Vaste plaats van tewerkstelling: site TBE BASF Antwerpen

b. De mobiliteitsvergoeding woon-werk wordt betaald voor elke effectief gepresterde dag (met poorttikking) waarbij de medewerker zich naar zijn/haar vaste plaats van tewerkstelling begeeft, onder voorbehoud van de specifieke modaliteiten bepaald in punt 4.

### 1.2. Bedragen

a. Het dagbedrag van de mobiliteitsvergoeding woon-werk wordt bepaald op basis van de voor de TBE site BASF Antwerpen conventioneel



bepaalde tabel, gevoegd in Hoofdstuk 13, Bijlage 1 loon en weddetabellen en vergoedingen (open Excel-file en druk op de knop “tabel mobiliteitsvergoedingen”), volgens de voor de medewerker toepasselijke kilometers woon-werk, zonder dat het dagbedrag lager kan zijn dan 4,77 euro (stand 01/02/2022).

b. De dagbedragen voor de totale afstand woon-werk zoals vermeld in de conventioneel bepaalde tabel worden geïndexeerd conform het indexeringsmechanisme van de sectorale tabel “tussenkost woon-werk voor private vervoermiddelen”.

c. De door de werkgever betaalde mobiliteitsvergoeding woon-werk is een bruto vergoeding, waarop - afhankelijk van het door de medewerker gekozen transportmiddel en de door de medewerker gekozen fiscale aftrek van beroepskosten - belastingen en sociale zekerheidsbijdragen van toepassing zijn.

d. De mobiliteitsvergoeding woon-werk wordt maandelijks met de loonafrekening van de betrokken maand betaald. De berekening gebeurt op basis van de registraties van de effectief gewerkte dagen én het geregistreerde vervoermiddel tot aan de afsluit van de payroll (19<sup>e</sup> of 20<sup>e</sup> van elke maand). Voor het restant van de maand wordt rekening gehouden met de geplande gewerkte dagen waarbij standaard wordt uitgegaan van het gebruik van “ander vervoer”. Met de loonafrekening van de volgende maand wordt een verrekening gedaan op basis van de effectief gepresteerde dagen en geregistreerde vervoersmodi.

### 1.3. Registratie

Aangezien het gekozen transportmiddel bepalend is voor de fiscaliteit/RSZ onderwerping van de mobiliteitsvergoeding woon-werk, dient het door de medewerker gebruikte transportmiddel op dagbasis te worden geregistreerd.

### 1.4. Specifieke modaliteiten

#### a. Overwerk, oproep en opleidingen op de site

De bestaande regelingen voor overwerk, oproep en opleidingen op de site zoals bepaald in de Gecoördineerde teksten, Hoofdstuk 10, Paragraaf 03, art. 02 en art. 03 blijven behouden.

In deze gevallen waar de medewerker kan kiezen of hij gebruik maakt van eigen vervoer of een dienstwagen van de onderneming geldt volgende regeling:

- Indien de medewerker kiest om gebruik te maken van eigen vervoer is de normaal voorziene kilometervergoeding van toepassing;
- Indien de medewerker kiest om gebruik te maken van een dienstwagen/taxi, is de mobiliteitsvergoeding woon-werk van toepassing.

#### b. Dienstreizen en externe opleiding met de eigen wagen

- Bij een volledige dag dienstreis of externe opleiding kan de medewerker kilometervergoeding aanvragen via de aan- en afwezigheidsdatabank (evenals vergoeding van toltunnel indien toepasselijk voor deze extra verplaatsing). Op die dagen is er geen recht op de mobiliteitsvergoeding woon-werk.

- In geval een dienstreis/externe opleiding gecombineerd wordt met een verplaatsing van/naar de site, dan is voor die dag de mobiliteitsvergoeding woon-werk van toepassing. Voor de eventuele extra kilometers die voor de dienstreis of externe opleiding moeten worden gemaakt, kan de medewerker kilometervergoeding aanvragen.

#### c. Occasioneel thuiswerk

De mobiliteitsvergoeding woon-werk is niet van toepassing in geval van occasioneel thuiswerk aangezien er dan geen verplaatsing van en naar de site is.

#### d. Combinatie met kilometervergoeding

Een combinatie van een kilometervergoeding met de mobiliteitsvergoeding woon-werk is enkel mogelijk bij extra gereden kilometers bijkomend aan de woon-werkverplaatsing met de eigen wagen bij dienstreis, bij externe opleiding of bij een tweede verplaatsing op eenzelfde dag (bv. oproep).

## 2. Verhoging kilometervergoeding voor specifieke diensten

- De shiftmedewerkers van de continustelsels van de Bedrijfsinterventiedienst, Fabriekstoezicht en de Medische dienst, die omwille van hun specifiek shiftsysteem geen gebruik kunnen maken van het collectief busvervoer en de keuze hebben gemaakt voor de

mobilitetsvergoeding woon-werk, ontvangen vanaf 01/01/2019 een verhoogde kilometervergoeding. Het actuele bedrag is terug te vinden in Hoofdstuk 13, Bijlage 1 loon en weddetabellen en vergoedingen (open Excel-file en druk op de knop "transportvergoedingen" - kolom "Vergoeding woon-werk interventiedienst, fabriekstoezicht, medische dienst en 'verschoven shiften' SLO"), beperkt tot 100 km (heen en terug) per gewerkte dag. Dit bedrag zal jaarlijks verder evolueren naar analogie met de aanpassing van de kilometervergoeding vastgelegd voor de ambtenaren.

- Aangezien deze maximale kilometervergoeding wordt geacht alle kosten te dekken, kan geen beroep worden gedaan op de regeling uit de Gecoördineerde teksten, Hoofdstuk 10, Paragraaf 04, art. 01, Schade aan eigen wagen bij oproep.

- De regeling beschreven in dit artikel, echter zonder beperking tot 100 km, geldt ook voor de medewerkers van fysieke logistiek in geval van verschoven shift/dienst voor zover zij de keuze voor de mobilitetsvergoeding woon-werk hebben gemaakt.

In geval van een kilometervergoeding voor verschoven shift/dienst is de mobilitetsvergoeding woon-werk die dag niet van toepassing.

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 04. Schade aan eigen wagen bij oproep <b>Artikel:</b> 01. Schade aan eigen wagen bij oproep <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 04. Schade aan eigen wagen bij oproep - 01. Schade aan eigen wagen bij oproep - Schade aan eigen wagen bij oproep</b>		
<b>Datum:</b> 4/02/2011	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Materiële schade aan eigen voertuig

Bij gebruik van het eigen voertuig bij een oproep naar de onderneming of bij werkzaamheden waarbij geen beroep kan gedaan worden op het busvervoer, zal de werkgever bij een ongeval op de werkdag (de weg van of naar het werk) de schade aan het voertuig vergoeden voor zover die niet reeds verzekerd is (omnium) of op een derde aansprakelijke kan verhaald worden, op volgende basis:

Schade < 250€: geen tussenkomst (met uitzondering van glasbreuk)

Schade > 250€: 100% tussenkomst (geen vrijstelling)

Totale schade: vergoeding op basis aangenomen waarde (afschrijving van 1% per maand vanaf de 7de maand).

Deze schaderegeling geldt niet indien de stoffelijke schade aan het voertuig te wijten is aan een eigen gebrek van het voertuig of een zware fout van de medewerker.

## 2. Procedure

Bij een aanrijding met een derde persoon moeten de volgende stukken aan de personeelsafdeling (dienst verloning) worden overgemaakt:

- a) verklaring, door de betrokken bedrijfsleider of diensthoofd, van de oproep naar de onderneming of van de onmogelijkheid om gebruik te maken van het busvervoer.
- b) fotocopie van het gebruikelijke aanrijdingsformulier en het schadebestek opgemaakt door de hersteller.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij een ongeval waarbij een vaststelling gebeurde door de politie.

Bij een ongeval waarbij noch een derde betrokken was, noch een vaststelling gebeurde door de politie, dient de medewerker:

a) zo snel mogelijk (telefonisch) het ongeval of incident te melden aan het Fabriekstoezicht en het voertuig aan te bieden, indien technisch niet verhinderd, voor vaststelling van de beschadiging.

b) daarna een schriftelijke ongevalsmelding op te stellen waarin de feiten vermeld zijn en de ongevalsmelding samen met het schadebestek en de bovenvermelde verklaring van bedrijfsleider of diensthoofd, aan de personeelsafdeling (dienst verloning) te bezorgen.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (02/02/2011 13:25:56)	Akkoord : Denise Schellemans (03/02/2011 08:22:24), Akkoord : Dirk De Swert (02/02/2011 16:25:40), Akkoord : Ivo Janssen (02/02/2011 13:35:21), Akkoord : Jan Van Den Broeck (03/02/2011 16:05:19), Akkoord : Nico Merks (02/02/2011 13:40:14), Akkoord : Patrick Le	Akkoord : Leo Scheers (04/02/2011 08:11:52)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 06. Eenmalige premie bij 25 jaar dienst <b>Artikel:</b> 01. Eenmalige premie bij 25 jaar dienst <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT,EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 06. Eenmalige premie bij 25 jaar dienst - 01. Eenmalige premie bij 25 jaar dienst - Eenmalige premie bij 25 jaar dienst</b>		
<b>Datum:</b> 3/07/2015	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> VinckKitty4624

Medewerkers ontvangen in de maand waarin zij 25 jaar dienst bereiken een éénmalige premie. Het netto-bedrag van deze premie stemt overeen met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en bedrijfsvoorheffing.

De berekeningsbasis voor de werknemers is het basisuurloon van de betrokken maand vermenigvuldigd met 174,17 uur.

De berekeningsbasis voor de jubileumpremie is voor de bedienden de basismaandwedde van de betrokken maand.

De netto-omzetting van de bedrijfsvoorheffing gebeurt aan de hand van de percentages vastgelegd in de belastingsschalen voor exceptionele vergoedingen. Bij de bepaling van dit percentage wordt rekening gehouden met de hierboven gedefinieerde berekeningsbasis eventueel vermeerderd met de van toepassing zijnde geglobaliseerde shiftvergoeding.

Bij de berekening wordt tevens rekening gehouden met het aantal jaren, over de 25 jaar, dat men voltijds of deeltijds heeft gewerkt. Jaren in een deeltijdse tewerkstelling worden meegerekend op basis van de breuk gehanteerd voor de bepaling van het deeltijds loon/wedde.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (29/06/2015 15:37:38), Akkoord : Kris Luyckx (29/06/2015 19:58:22)	Akkoord : Denise Schellemans (30/06/2015 08:20:55), Akkoord : Dirk De Swert (02/07/2015 12:21:04), Akkoord : Ivo Janssen (30/06/2015 06:24:56), Akkoord : Jan Van Den Broeck (30/06/2015 09:22:18), Akkoord : Nico Merks (30/06/2015 06:33:38), Akkoord : Sophie Van	Akkoord : Koen Van Raemdonck (03/07/2015 07:00:31)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 10. Bijzondere vergoedingen <b>Paragraaf:</b> 08. Tussenkomst internetkosten <b>Artikel:</b> 01. Tussenkomst internetkosten <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>10. Bijzondere vergoedingen - 08. Tussenkomst internetkosten - 01. Tussenkomst internetkosten - Tussenkomst internetkosten</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 2.0	

Gelet op de evolutie in onze informatiemaatschappij (inzet sociale media door de onderneming, crisiscommunicatie, etc.) en tendensen inzake moderne arbeidsvormen, is de werkgever bereid een internettussenkomst te verlenen conform ondervermelde modaliteiten aan alle medewerkers die thuis internet hebben bij een provider naar hun keuze in België of Nederland.

De werkgever zal maandelijks een tussenkomst van maximaal 20 euro in de internetfactuur van de medewerkers doen, begrensd tot maximaal het bedrag van de internetfactuur. Het is daarbij de intentie om het voordeel te bestendigen wanneer dit mogelijk is en op een wijze die mogelijk is.

De medewerker dient hiertoe eenmalig een kopie van zijn internetfactuur op zijn naam of van de partner over te maken aan de personeelsafdeling en een verklaring op eer te ondertekenen die door de personeelsafdeling ter beschikking wordt gesteld. De medewerker zal de personeelsdienst zelf verwittigen indien en van zodra hij geen internetabonnement meer heeft.

Maandelijks wordt aan de medewerker die een internetvergoeding ontvangt, via de loon/weddeafrekening een voordeel alle aard (VAA) aangerekend van 5 euro. Op dit VAA worden sociale zekerheidsbijdragen en belastingen berekend.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 11:56:55), Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 12:02:44)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 10:13:23), Akkoord : Herman Jongenelen (13/07/2022 12:08:03), Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:52:29), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 11:10:51), Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:38:25), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:30:06)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 11. Extra legale en sociale voorzieningen <b>Paragraaf:</b> 01. Solidariteitsfonds <b>Artikel:</b> 01. Solidariteitsfonds <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>11. Extra legale en sociale voorzieningen - 01. Solidariteitsfonds - 01. Solidariteitsfonds - Solidariteitsfonds</b>		
<b>Datum:</b> 30/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> Van HoveEvelien3592

*Sinds 1 april 2022 geldt een uitbreiding in de dekkingvoorwaarden van de ambulante zorgverzekering en de hospitalisatieverzekering m.b.t. medisch begeleide voortplantingen. Gezien deze kosten ook binnen het Solidariteitsfonds gedekt zijn onder artikel 6.9 'Hoge kosten Fertiliteit', zal dit artikel geschrapt worden in de statuten van het Solidariteitsfonds ten einde een dubbele dekking te vermijden conform het doel van het Solidariteitsfonds*

Volgende dekkingen worden verder gegarandeerd (Sociaal Fonds):

- Noodgevallen
- Overlijden tijdens actieve dienst
- Dwingende familiale redenen
- Medische overmacht
- Ernstige en langdurige ziekte
- Familiale hulp
- Hoge kosten voor medicatie

De inkomstengarantie bij arbeidsongeschiktheid (artikel 5 van de statuten), gefinancierd uit het A-fonds (werknemersbijdragen), blijft behouden.

De aangesloten gepensioneerden (huidige en toekomstige) blijven genieten van hun dekking door het Solidariteitsfonds.

Vanaf het ogenblik dat minder dan 1/3e van de medewerkers is aangesloten, houdt het Solidariteitsfonds op te bestaan bij gebrek aan voldoende collectiviteit.

Maandelijks bijdragen met ingang vanaf 1 januari 2021 als volgt zal bepalen:

eigen medewerker: 2,5 euro;

gezinsleden: geen eigen bijdrage meer;

de werkgever: 0,75 euro per medewerker.

Bij tekorten worden de bijdragen in verhouding verhoogd.



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 11. Extra legale en sociale voorzieningen <b>Paragraaf:</b> 03. Spaarplan/basisplan <b>Artikel:</b> 01. Jaarlijkse storting in het spaarplan <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>11. Extra legale en sociale voorzieningen - 03. Spaarplan/basisplan - 01. Jaarlijkse storting in het spaarplan - Jaarlijkse storting in het spaarplan</b>		
<b>Datum:</b> 12/07/2012	<b>Revisie:</b> 2.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

In januari 2012 (voordien april) zal de werkgever voor elke actieve voltijdse medewerker een bedrag van honderdvijfentwintig (125,-) euro storten in het luik toelagenplan van het spaarplan.

Vanaf 2013 zal de werkgever jaarlijks in januari voor elke actieve voltijdse medewerker een bedrag van honderdvijftig (150,-) euro storten in het luik toelagenplan van het spaarplan.

Voor de actieve deeltijdse medewerkers worden voornoemde bedragen bepaald aan de hand van de breuk gehanteerd voor het bepalen van het deeltijds loon/wedde.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (10/07/2012 18:03:14)	Akkoord : Denise Schellemans (10/07/2012 18:03:34), Akkoord : Dirk De Swert (10/07/2012 18:04:52), Akkoord : Ivo Janssen (10/07/2012 18:04:40), Akkoord : Jan Van Den Broeck (10/07/2012 18:19:48), Akkoord : Nico Merks (10/07/2012 18:04:15), Akkoord : Sophie Van	Akkoord : Koen Van Raemdonck (12/07/2012 13:39:33)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 11. Extra legale en sociale voorzieningen <b>Paragraaf:</b> 06. Bestaanszekerheid <b>Artikel:</b> 01. Bestaanszekerheid <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>11. Extra legale en sociale voorzieningen - 06. Bestaanszekerheid - 01. Bestaanszekerheid - Bestaanszekerheid</b>		
<b>Datum:</b> 15/08/2019	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Principe

De syndicale afgevaardigden zullen door de werkgever voorafgaand en zo spoedig mogelijk ingelicht worden over mogelijke tijdelijke werkloosheid of ontslag wegens technische of economische redenen.

Bij tijdelijke werkloosheid zal, voor zover mogelijk een beurtstelsel onder de medewerkers met gelijkwaardige functies ingevoerd worden en zullen de betrokken medewerkers (mits kwalificatie) in andere afdelingen van de onderneming tewerkgesteld worden.

Bij ontslag wegens technische of economische redenen zal de werkgever zijn invloed aanwenden om medewerkers in andere ondernemingen te werk te stellen.

Bij aanwerving zal, mits kwalificatie, prioriteit verleend worden aan de, vroeger door het bedrijf wegens technische of economische redenen ontslagen, medewerkers.

## 2. Collectief fonds voor de uitkering van bijkomende sociale vergoedingen

### a) Tijdelijke werkloosheid

In geval van tijdelijke werkloosheid zal de werkgever voor de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden, per volledige dag werkloosheid, een bruto aanvullende vergoeding uitbetalen bovenop de werkloosheidsuitkering. Die bruto aanvullende vergoeding bedraagt voor de verschillende arbeidstijdstelsels:

1,5 x het basisuurloon voor de dagmedewerkers

1,63 x het basisuurloon voor de medewerkers in 2-ploegen ( 2-ploegen:  $1,5 + ((10,50\% / 40\%) \times 0,5) = 1,63$ )

1,73 x het basisuurloon voor de medewerkers in 3-ploegen (3-ploegen:  $1,5 + ((18,33\% / 40\%) \times 0,5) = 1,73$ )

2 x het basisuurloon voor de medewerkers in 4-ploegen (met inbegrip van de medewerkers in volcontinu van de volgende diensten: Interventiedienst, Toezicht en de Medische Dienst )

b) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

Aan de werknemers die wegens technische of economische redenen, of redenen van structurele aard ontslagen worden, worden volgende vergoedingen gewaarborgd:

70€ - na 1 jaar dienst

140€- na 2 jaar dienst

200€- na 5 jaar dienst

Plus 20€- per jaar dienst vanaf 5 jaar

Deze vergoeding wordt niet betaald aan werknemers die in aanmerking komen voor een individuele regeling, voor een afscheidspremie bij oppensioenstelling, die vrijwillig ontslag nemen of die wegens zwaarwichtige redenen ontslagen werden.

c) Afscheidspremie (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

De op het ogenblik van het ontslag verworven afscheidspremie bij oppensioenstelling blijft behouden in geval van ontslag van een werknemer die ouder is dan 50 jaar en 20 jaren dienst heeft, behoudens in geval van ontslag wegens dringende redenen.

d) Toeslag op het vakantiegeld (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

Een toeslag op het vakantiegeld zodat geen nettoverlies wordt geleden op het vakantiegeld ingevolge arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en arbeidsongeval voor de duur van de wettelijke gelijkstelling afhankelijk van het interprofessioneel akkoord.

e) Bijdrage werkgever (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

De werkgever verbindt zich ertoe om bij de oprichting van het fonds een bijdrage te storten van 0,2 % van de pensioenbasisjaarwedde zoals gedefinieerd in het spaar- en verzorgingsplan. Hij verbindt er zich toe om gedurende het tweede jaar eveneens een maximumbijdrage te storten van 0,2 % van deze pensioenbasisjaarwedde.

Intern

3/3

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (12/07/2019 09:49:57), Akkoord : Kris Luyckx (12/07/2019 09:51:17)	Akkoord : Denise Schellemans (12/07/2019 09:56:37), Akkoord : Dirk De Swert (12/07/2019 09:58:04), Akkoord : Ivo Janssen (12/07/2019 09:56:07), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (12/07/2019 09:55:59), Akkoord : Willy Mermans (12/07/2019 09:51:54), Akkoord : W	Akkoord : Koen Van Raemdonck (15/08/2019 16:19:34)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 11. Extra legale en sociale voorzieningen <b>Paragraaf:</b> 07. Jeugdvakantiedagen (JJV) <b>Artikel:</b> 01. Bijpassing jeugdvakantiedagen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>11. Extra legale en sociale voorzieningen - 07. Jeugdvakantiedagen (JJV) - 01. Bijpassing jeugdvakantiedagen - Bijpassing jeugdvakantiedagen</b>		
<b>Datum:</b> 3/07/2015	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> VinckKitty4624

De werkgever zal aan de medewerkers die voldoen aan de modaliteiten voor het verkrijgen van jeugdvakantiedagen, een bijpassing tot het belastbaar loonverlies betalen per opgenomen JJV-dag en dit in aanvulling op de RVA-uitkering.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (29/06/2015 15:37:25), Akkoord : Kris Luyckx (29/06/2015 19:58:46)	Akkoord : Denise Schellemans (30/06/2015 08:21:31), Akkoord : Dirk De Swert (02/07/2015 12:21:37), Akkoord : Ivo Janssen (30/06/2015 06:25:17), Akkoord : Jan Van Den Broeck (30/06/2015 09:22:06), Akkoord : Nico Merks (30/06/2015 06:34:01), Akkoord : Sophie Van	Akkoord : Koen Van Raemdonck (03/07/2015 07:01:37)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 11. Extra legale en sociale voorzieningen <b>Paragraaf:</b> 09. Haalbaarheidsstudie laadpalen <b>Artikel:</b> 01. Haalbaarheidsstudie laadpalen <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>11. Extra legale en sociale voorzieningen - 09. Haalbaarheidsstudie laadpalen - 01. Haalbaarheidsstudie laadpalen - Haalbaarheidsstudie laadpalen</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 1.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De werkgever engageert zich ertoe een haalbaarheidsstudie uit te voeren over elektrische laadinfrastructuur op de buitenparkings van de site en de resultaten hiervan syndicaal te rapporteren in 2022.

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (18/07/2022 08:55:47), Akkoord : Kris Luyckx (18-07-2022 11:09:35)	Akkoord : Dirk De Swert (21/07/2022 12:57:53), Akkoord : Herman Jongenelen (19/07/2022 08:44:07), Akkoord : Jan Vlegels (18/07/2022 11:10:57), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (18/07/2022 14:30:03), Akkoord : Willy Mermans (27/07/2022 08:29:22), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:47:44)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 12. Ziekte en arbeidsongeval <b>Paragraaf:</b> 01. Gewaarborgd loon werknemers <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>12. Ziekte en arbeidsongeval - 01. Gewaarborgd loon werknemers - Gewaarborgd loon werknemers</b>		
<b>Datum:</b> 26/04/2023	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

## 1. Ziekte

De werknemers die de voorwaarden\* vervullen om te genieten van het gewaarborgd weekloon en van de mutualiteitsvergoeding hebben recht op een vergoeding bij werkonbekwaamheid .

\* Er geldt o.a. een anciënniteitsvoorwaarde van 1 maand. Als een werknemer gedurende zijn eerste maand in dienst ziek wordt, dient hij onmiddellijk de mutualiteit te verwittigen.

### 1.1. Gewaarborgd loon eerste maand

Periode (kalenderdagen)	Aard	Betaling
Onderbroken dag	Arbeidsdag	De begonnen arbeidsdag wordt doorbetaald
Eerste tot zevende dag*	Gewaarborgd weekloon	betaling van het normaal voorzien loon
Achtste tot veertiende dag	Gewaarborgd weekloon tweede week	betaling van normaal voorzien belastbaar loon
Vijftiende tot dertigste dag	Gewaarborgd maandloon eerste maand	betaling van een bijpassing tot het belastbaar loonverlies in aanvulling op de uitkering van het ziekenfonds 25,88% tot de RIZIV grens 85,88% boven de RIZIV grens

(\*) Een feestdag in deze periode wordt volledig door de werkgever betaald

### 1.2. Gewaarborgd maandloon tweede maand

Vanaf de 31<sup>ste</sup> tot de 60<sup>ste</sup> kalenderdag ziekte, krijgen de werknemers, in aanvulling op de uitkeringen van het ziekenfonds en solidariteitsfonds, 5% van het loon tot de loongrens en 80% van het brutoloonverlies boven de loongrens voor ziekte-uitkeringen (RIZIV-grens) uitbetaald.

### 1.3. Herval

Wanneer de werknemer binnen de 14 kalenderdagen terug ziek wordt, wordt dit automatisch beschouwd als dezelfde ziekte en wordt niet opnieuw gewaarborgd loon betaald.

Indien de werknemer een andere aandoening heeft, dient hij dit te bewijzen door een doktersattest vooraleer een nieuwe periode van gewaarborgd loon start.

## 2. Werkonbekwaamheid wegens arbeidsongeval

Bij arbeidsongeval hebben de werknemers recht op een vergoeding gelijk aan belastbaar loon van hun normaal loon gedurende 23 kalenderdagen aansluitend op de zeven dagen van het gewaarborgd weekloon.

De door de werknemers te vervullen formaliteiten bij werkonbekwaamheid wegens arbeidsongeval zijn opgenomen in het arbeidsreglement (zie Arbeidsreglement Hoofdstuk 4, artikel 3 ).

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (28/02/2023 15:07:04),Akkoord : Kris Luyckx (28-02-2023 15:31:49)	Akkoord : Dirk De Swert (03/03/2023 11:09:13),Akkoord : Herman Jongenelen (02/03/2023 09:10:25),Akkoord : Jan Vlegels (31/03/2023 10:33:52),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (02/03/2023 08:20:31),Akkoord : Willy Mermans (26/04/2023 13:27:21),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (26/04/2023 15:04:49)



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 12. Ziekte en arbeidsongeval <b>Paragraaf:</b> 02. Gewaarborgd loon bedienden <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>12. Ziekte en arbeidsongeval - 02. Gewaarborgd loon bedienden - Gewaarborgd loon bedienden</b>		<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166
<b>Datum:</b> 26/04/2023	<b>Revisie:</b> 5.0	

### 1.1. Ziekte bij tewerkstelling voor de duur van minder dan drie maanden

De bedienden die de voorwaarden\* vervullen om te genieten van het gewaarborgd weekloon hebben recht op 100 % van hun basismaandwedde en eventuele shiftpremie.

Gedurende de 7 kalenderdagen volgend op het gewaarborgd weekloon hebben zij recht op 86,93 % hiervan.

Vanaf de 15de tot en met de 30ste kalenderdag betaalt de werkgever 26,93 % van hun basismaandwedde en eventuele shiftpremie beneden de RIZIV-grens en 86,93 % boven deze grens.

\*Er geldt o.a. een anciënniteitsvoorwaarde van 1 maand. Als een bediende gedurende zijn eerste maand in dienst ziek wordt, dient hij onmiddellijk de mutualiteit te verwittigen.

### 1.2. Ziekte bij tewerkstelling van drie maanden en meer

#### 1.2.1 Gewaarborgd maandloon eerste maand

De bedienden bekomen de volgende vergoedingen:

Periode	Aard	Betaling
Onderbroken dag	Arbeidsdag	De begonnen arbeidsdag wordt doorbetaald
1ste tot 30ste dag	gewaarborgde maandwedde eerste maand	betaling van de normaal voorziene wedde

De door de bedienden te vervullen formaliteiten bij ziekte zijn opgenomen in het arbeidsreglement (zie Arbeidsreglement, Hoofdstuk 4, artikel 3).

#### 1.2.2 Gewaarborgd maandloon tweede maand

Vanaf de 31<sup>ste</sup> tot de 60<sup>ste</sup> kalenderdag ziekte, krijgen de bedienden, in aanvulling op de uitkeringen van het ziekenfonds en solidariteitsfonds, 5% van het loon tot de loongrens en 80% van het brutoloonverlies boven de loongrens voor ziekte-uitkeringen (RIZIV-grens) uitbetaald.

### 1.3. Herval

Wanneer de bediende binnen de 14 kalenderdagen terug ziek wordt, wordt dit automatisch beschouwd als dezelfde ziekte en wordt niet opnieuw gewaarborgd loon betaald.

Indien de bediende een andere aandoening heeft, dient hij dit te bewijzen door een doktersattest vooraleer een nieuwe periode van gewaarborgd loon start.

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (28/02/2023 15:07:37),Akkoord : Kris Luyckx (28-02-2023 15:31:19)	Akkoord : Dirk De Swert (03/03/2023 11:09:05),Akkoord : Herman Jongenelen (02/03/2023 09:09:51),Akkoord : Jan Vlegels (31/03/2023 10:34:36),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (02/03/2023 08:20:47),Akkoord : Willy Mermans (26/04/2023 13:27:45),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (26/04/2023 15:04:27)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 13. Bijlagen <b>Paragraaf:</b> <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> EuroChem, BASANT <b>Status:</b> Actueel
<b>13. Bijlagen - Bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen</b>		
<b>Datum:</b> 27/07/2023	<b>Revisie:</b> 53.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

#### HUIDIGE STAND



**Bijlage 1 update d.d.  
juli 2023.xlsx**



Looncodes op loonbrief BASANT\_09032021\_final.pdf



Opbouw baremiek en afrondingen.doc

#### VORIGE STAND



**Bijlage 1 update d.d.  
april 2023.xlsx**

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord: LuyckxKris2395 (13/07/2023 17:46), Akkoord: VinckKitty4624 (13/07/2023 16:57)	Akkoord: De JonghWim2942 (25/07/2023 08:42), Akkoord: VlegelsJan5185 (24/07/2023 09:17), Akkoord: MermansWilly3221 (20/07/2023 09:59), Akkoord: De SwertDirk2439 (19/07/2023 13:35), Akkoord: JongenelenHerman2153 (18/07/2023 08:54), Akkoord: Vandemeul	Akkoord: Van RaemdonckKoen2007 (27/07/2023 10:23)




Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 13. Bijlagen <b>Paragraaf:</b> <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>13. Bijlagen - Bijlage 2: Rekenmodel keuzemogelijkheid “optie forfaitaire jaarvergoeding” en “optie mobiliteit woon-werk”</b>		
<b>Datum:</b> 27/04/2023	<b>Revisie:</b> 8.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

Stand: februari 2023


## Handleiding, rekenmodel, keuzeformulier en verklaring op eer


Handleiding, rekenmodel, keuzeformulier en verklaring op eer


	
Rekentool mobiliteitsvergoeding - handleiding_ALG.pdf	
	
Rekentool_mobiliteitsvergoeding_2023_24_ALG_BE-NL.xlsx	Keuzeformulier_ALG.docx
	
Verklaring op eer_ALG.docx	

## Handleiding, rekenmodel, keuzeformulier en verklaring op eer voor medewerkers van de brandweer, medische dienst en toezicht

Handleiding, rekenmodel, keuzeformulier en verklaring op eer voor medewerkers van de brandweer, medische dienst en toezicht

  
Rekentool mobiliteitsvergoeding - handleiding\_BMDT.pdf

  
Rekentool\_mobiliteitsvergoeding\_2023\_24\_BMDT\_BE - NL.xlsx

  
Keuzeformulier BW\_MD\_FT.docx

## Handleiding, rekenmodel, keuzeformulier en verklaring op eer voor medewerkers van de brandweer, medische dienst en toezicht ...

Handleiding, rekenmodel, keuzeformulier en verklaring op eer voor medewerkers van de brandweer, medische dienst en toezicht die een wagen leasen

  
Rekentool mobiliteitsvergoeding - handleiding\_BMDT.pdf

  
Rekentool\_mobverg\_2023\_24\_BMDT met wagen.xlsx

  
Keuzeformulier BW\_MD\_FT.docx

Intern

2/2

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (17/02/2023 12:10:01), Akkoord : Kris Luyckx (17-02-2023 12:10:28)	Akkoord : Dirk De Swert (26/04/2023 13:29:54), Akkoord : Herman Jongenelen (27/04/2023 11:52:56), Akkoord : Jan Vlegels (31/03/2023 10:36:27), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (27/04/2023 13:27:30), Akkoord : Willy Mermans (26/04/2023 13:28:42), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (27/04/2023 13:33:19)

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 13. Bijlagen <b>Paragraaf:</b> <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> EuroChem, BASANT <b>Status:</b> Actueel
<b>13. Bijlagen - Bijlage 3: Minimumbezettingen</b>		
<b>Datum:</b> 12/10/2023	<b>Revisie:</b> 12.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166



Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord: LuyckxKris2395 (28/09/2023 09:20), Akkoord: VinckKitty4624 (28/09/2023 09:04)	Akkoord: VlegelsJan5185 (12/10/2023 13:32), Akkoord: JongenelenHerman2153 (02/10/2023 15:10), Akkoord: De JonghWim2942 (28/09/2023 14:12), Akkoord: VandemeulebrouckeSophie2942 (28/09/2023 14:12), Akkoord: MermansWilly3221 (28/09/2023 11:27), Akkoord:	Akkoord: Van RaemdonckKoen2007 (12/10/2023 13:47)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 13. Bijlagen <b>Paragraaf:</b> <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>13. Bijlagen - Bijlage 4: Sanctietabellen</b>		
<b>Datum:</b> 19/01/2015	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166



Bijlage 4 Sanctietabellen.xls

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 15:44:37), Akkoord : Kris Luyckx (15/01/2015 16:17:36)	Akkoord : Denise Schellemans (19/01/2015 09:28:02), Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 05:57:36), Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 07:50:09), Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:48:19), Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:45:04), Akkoord : Sophie Van	Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:03:03)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 13. Bijlagen <b>Paragraaf:</b> <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>13. Bijlagen - Bijlage 5: Afsluitdata</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 10.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166

De afrekeningsdata voor 2022 zijn de volgende:

BASF Antwerpen N.V.:

25 januari

21 februari

24 maart

25 april

20 mei

23 juni

22 juli

24 augustus

23 september

21 oktober

23 november

16 december

EuroChem Antwerpen N.V.:

25 januari

22 februari

25 maart

25 april

25 mei

24 juni

25 juli

25 augustus

26 september

25 oktober

24 november

26 december



<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 13. Bijlagen <b>Paragraaf:</b> <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT, EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>13. Bijlagen - Bijlage 6: Vuil en hinderlijk werk</b>		
<b>Datum:</b> 26/04/2023	<b>Revisie:</b> 4.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166



Bijlage 6 Vuil en hinderlijk werk februari 2023.pdf

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (16/02/2023 13:33:15), Akkoord : Kris Luyckx (17-02-2023 08:46:54)	Akkoord : Dirk De Swert (03/03/2023 12:57:46), Akkoord : Herman Jongenelen (28/02/2023 15:45:45), Akkoord : Jan Vlegels (17/02/2023 12:52:12), Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (20/02/2023 09:07:48), Akkoord : Willy Mermans (26/04/2023 13:28:02), Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (26/04/2023 15:04:03)

Internal

<b>TBE Site BASF Antwerpen</b>	<b>Paritaire Organen</b>	<b>Gecoördineerde teksten</b> <b>Soort document:</b> Instructie <b>Hoofdstuk:</b> 13. Bijlagen <b>Paragraaf:</b> <b>Artikel:</b> <b>Toepassingsgebied :</b> BASANT,EuroChem <b>Status:</b> Actueel
<b>13. Bijlagen - Bijlage 7: CAO 2022-2023</b>		
<b>Datum:</b> 13/08/2022	<b>Revisie:</b> 3.0	<b>Documentverantwoordelijke :</b> HeyrmanSofie2166



CAO 2022-2023.pdf

Intern

1/1

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2022 12:34:58),Akkoord : Kris Luyckx (13-07-2022 12:37:14)	Akkoord : Dirk De Swert (14/07/2022 09:59:30),Akkoord : Herman Jongenelen (14/07/2022 09:12:21),Akkoord : Jan Vlegels (13/07/2022 13:55:35),Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2022 10:54:03),Akkoord : Willy Mermans (14/07/2022 08:43:12),Akkoord : Wi	Akkoord : Koen Van Raemdonck (13/08/2022 11:26:03)

Internal