

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST GELDEND VOOR DE WERKNEMERS MET ARBEIDERSTATUUT

---

### TUSSEN:

1. **AGFA-GEVAERT NV** te 2640 Mortsel, Septestraat 27, met ondernemingsnummer 0404021727, vestigingsnummers 2.005.113.130; 2.005.113.427, 2.005.113.526; 2.005.113.625; 2.005.113.823; 2.142.778.005;

Vertegenwoordigd door Luc DELAGAYE, President Agfa Materials en Anne SAVEYN, HR Director HQ/Benelux

Hierna genoemd "de werkgever" of "de onderneming",

Partij enerzijds,

### EN:

2. **ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE**  
Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen,

Vertegenwoordigd door Philippe VANWEDDINGEN, Secretaris,

3. **DE ALGEMENE CENTRALE (ABVV)**  
Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen

Vertegenwoordigd door Bruno VERLAECKT, Voorzitter,

Hierna genoemd "de vakverenigingen"

Elk als partij anderzijds,

1., 2. en 3. hierna gezamenlijk genoemd de partijen,

### WORDT ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:

#### Art. 1 Toepassingsgebied, inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werknemers met arbeid(st)erstatuut (hierna genoemd "Werknemer(s)") tewerkgesteld door de werkgever in de technische bedrijfseenheden Mortsel en Heultje.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en is van kracht tot en met 31 december 2016. Uitzonderingen op deze looptijd vormen de regelingen inzake de stelsels werkloosheid met bedrijfstoelage (artikel 2), zoals opgenomen in afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten, en risicogroepen (artikel 6).

#### Art. 2 Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage

§1. Partijen erkennen de noodzaak om de competitiviteit van de onderneming te vrijwaren onder de marktomstandigheden waarin de onderneming zich begeeft.

§2. Rekening houdend met de mogelijkheden binnen het huidige wettelijk kader, zijn partijen bereid de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (hierna genoemd "SWT") in te richten volgens de modaliteiten verder op te nemen in afzonderlijke cao's en volgens de voorwaarden omschreven in §3 hierna:

- SWT vanaf 56 jaar voor de arbeiders met minstens 33 jaar loopbaan en die minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een regime van nachtarbeid en met tenminste 5 jaar anciënniteit bij de werkgever (hierna genoemd "SWT 56-33-20") lopende van 01/01/2013 tot 31/12/2014;
- SWT vanaf 56 jaar voor de arbeiders met minstens 40 jaar loopbaan (hierna genoemd "SWT 56-40") lopende van 01/01/2014 tot 31/12/2015;
- SWT op 58 jaar (m.n. de deelstelsels 58 jaar mits lange loopbaan, 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor werknemers met een zwaar beroep en 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, hierna gezamenlijk genoemd "SWT 58"), lopende van 01/01/2014 tot 31/12/2014;
- SWT op 60 jaar mits 40 jaar loopbaan (hierna genoemd "SWT 60"), lopende van 01/01/2014 tot 31/12/2014.

§3. Partijen komen overeen dat de arbeiders die aan de toepasselijke leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoen in het kader van de in §2 voormelde SWT stelsels en die door de werkgever ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden, tijdens de looptijd van de betreffende SWT CAO (hierna genoemd "SWT gerechtigden"), recht zullen hebben op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever berekend zoals bepaald in de artikelen 5, 6 en 7 van de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, als bepaald in de voor de sector geldende desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna genoemd de "Aanvullende Vergoeding"). Bijgevolg zal deze Aanvullende Vergoeding gelijk zijn aan 50 % van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon van de arbeider (het netto referteloon is gelijk aan het bruto maandloon, zoals begrensd tot 3.780,69 € in 2013 en 2014, en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de toepasselijke fiscale inhoudingen). Voor de berekening van het voornoemd netto referteloon tot bepaling van de voormelde Aanvullende Vergoeding wordt de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de arbeiders berekend op 100 % in plaats van 108 % van hun begrensd bruto maandloon.

Het bedrag van de Aanvullende Vergoeding wordt, overeenkomstig artikel 8 van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad:

- gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen;
- herzien overeenkomstig de herwaarderingscoëfficiënt door de Nationale Arbeidsraad jaarlijks vastgesteld, in functie van de evolutie van de regelingslonen.

Specifiek voor de SWT gerechtigden die gedurende minstens 5 jaar van de laatste 7 jaar voorafgaand aan de effectieve beëindiging van de arbeidsrelatie in een 2, 3 of 4 ploegenstelsel hebben gewerkt, wordt de voormelde Aanvullende Vergoeding vastgeklikt bij de instapleeftijd<sup>1</sup> verhoogd als volgt:

- 2-ploegenstelsel: + € 50 vanaf 56 jaar;
- 3-ploegenstelsel: + € 100 vanaf 56 jaar; + € 120 vanaf 58 jaar; + € 200 vanaf 60 jaar;
- 4-ploegenstelsel: + € 250 vanaf 56 jaar; + € 300 vanaf 58 jaar; + € 500 vanaf 60 jaar.

Gedurende de referteperiode van de laatste 7 jaar is 5 jaar in dezelfde ploeg bepalend voor het vallen onder het 2, 3 of 4 ploegenstelsel. De voormelde bedragen van verhoging zijn bruto bedragen.

Vanaf 2015, indien het wettelijk kader dit mogelijk maakt, hebben de Werknemers die de voorwaarden vervullen om op SWT te kunnen gaan, het recht dit SWT op te nemen op basis van vrijwilligheid.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de Aanvullende Vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, doorbetaald worden.

In geval een Werknemer overstapt van een vorm van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet (CAO nr. 103) naar een vorm van SWT, zal de Aanvullende Vergoeding ten laste van de werkgever

<sup>1</sup> Instapleeftijd betekent de leeftijd van de werknemer op het ogenblik van de effectieve beëindiging van de arbeidsrelatie. Het bedrag van de verhoging i.f.v. het ploegenstelsel wordt vastgesteld op basis van deze leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden en dit bedrag tot het einde van het SWT regime.

berekend worden op basis van een voltijds loon. Deze Aanvullende Vergoeding wordt gepronotiseerd met de verhouding van periodes van voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan.

§4. In afwijking van §3, en gelet op het gerezen conflict m.b.t. de invulling van het stelsel SWT 56-33-20 voor potentiële SWT gerechtigden in het jaar 2013, komen partijen overeen - bij wijze van eenmalige en uitdovende overgangsregeling - dat de Werknemers die op 31 december 2013 56 jaar of ouder waren (Werknemers geboren voor 01/01/1958) en die uiterlijk op 31 december 2013 voldeden aan de toepasselijke wettelijke voorwaarden in het kader van SWT 56-33-20 (hierna: de "Transitiegroep"), ingeval van ontslag door de werkgever voor 31/12/2014, ten uitzonderlijke titel recht zullen hebben op een aanvullende vergoeding berekend overeenkomstig artikel 4 van de Agfa collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een vervroegd bijzonder brugpensioen voor arbeid(st)ers op 56 jaar geldend van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 d.d. 7 oktober 2011 (registratienummer: 107232/CO).

Partijen gaan verder akkoord dat indien in de periode tot 31/12/2014 ontslagen zouden noodzakelijk zijn o.w.v. overtallen, voorrang zal verleend worden aan SWT gerechtigden 56-33-20 uit de Transitiegroep, mits een voorafgaande mutatie volgens de gebruikelijke Agfa processen.

Partijen erkennen uitdrukkelijk dat de overgangsregeling vervat in huidige paragraaf definitief eindigt op 31 december 2014. Werknemers van de Transitiegroep die na 31 december 2014 zouden ontslagen worden, zullen in voorkomend geval recht hebben op de op het ogenblik van ontslag van toepassing zijnde SWT voorwaarden.

Vanaf 2015, indien het wettelijk kader dit mogelijk maakt, hebben de werknemers van de Transitiegroep het recht het SWT 56/33/20 op te nemen op basis van vrijwilligheid en daarbij geldt als verhoging van de Aanvullende Vergoeding: + € 50 voor het 2-ploegenstelsel; + € 200 voor het 3-ploegenstelsel en + € 500 voor het 4-ploegenstelsel.

§5. In toepassing van de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna genoemd "de W.E.S."), bevestigen de partijen dat de opzeggingstermijn (of opzeggingsvergoeding) van de Werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014 en die na 1 januari 2014 ontslagen worden met het oog op SWT wordt vastgesteld op basis van de optelsom van de volgende twee termijnen:

- Deel 1 ("foto") op basis van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013 en gelijk aan de verkorte reglementaire opzeggingstermijn met het oog op SWT die van toepassing was op 31 december 2013 (Koninklijk Besluit d.d. 26/01/2012), d.w.z. respectievelijk 28 kalenderdagen i.g.v. een anciënniteit van minder dan 20 jaar of 56 kalenderdagen i.g.v. een anciënniteit van tenminste 20 jaar bij de werkgever per 31 december 2013;
- Deel 2 op basis van de ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever verworven vanaf 1 januari 2014 en overeenkomstig artikel 37/2 §1 van de wet van 3 juli 1978.

De aldus bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

§6. De bestaande Agfa voorwaarden m.b.t. fabriekspensioen, afscheidspremie en hospitalisatieverzekering in het kader van SWT worden verder gehonoreerd.

### **Art. 3 Werkzekerheid**

De directie garandeert werkzekerheid voor de huidige Werknemers tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van de bepalingen met betrekking tot SWT.

De "huidige" Werknemers zoals hiervoor bedoeld zijn deze in dienst met een overeenkomst van onbepaalde tijd op het ogenblik van het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Onderhavige toezegging doet geen afbreuk aan de mogelijkheid tot overleg indien zich ingevolge een crisistoestand andere maatregelen opdringen.

In het raam van de gevoerde strategie, opgedrongen door de technologische verschuiving, zijn partijen bereid hun steun te verlenen aan een eventuele aanvraag tot vrijstelling van de vervangingsplicht voor SWT en van de verplichte aanwerving van startbanen.

#### **Art. 4 Bepaling opzeggingstermijn arbeiders o.b.v. het eenheidstatuut (anders dan met het oog op SWT)**

Partijen erkennen dat de toepassing van artikel 68 van de W.E.S. in de onderneming aanleiding kan geven tot onduidelijkheid gelet op de bedrijfseigen systematiek inzake opzeggingstermijnen voor werknemers met een arbeiderstatuut met een differentiatie i.f.v. reden van ontslag zoals die tot 31 december 2013 van toepassing was in de onderneming, met name ingeval van ontslag wegens economische redenen, golden de specifieke bedrijfseigen opzeggingstermijnen economische redenen voor werknemers met een arbeiderstatuut (overeenkomstig tabel 1 in bijlage) en, ingeval van ontslag wegens andere, niet-economische redenen (vb. individueel disfunctioneren,...), de sectorale opzeggingstermijnen overeenkomstig het Koninklijk Besluit d.d. 26 januari 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren (overeenkomstig tabel 2 in bijlage).

Teneinde de verworven rechten van de Werknemers uit het verleden te respecteren, komen de partijen overeen dat de opzeggingstermijn (of opzeggingsvergoeding) van de Werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014 en die na 1 januari 2014 ontslagen zouden worden, anders dan met het oog op SWT, wordt vastgesteld door de optelsom van de volgende twee termijnen:

- Deel 1 ("foto") op basis van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013 bij de werkgever en, afhankelijk van de reden van ontslag, volgens tabel 1 in bijlage (i.g.v. ontslag wegens economische reden) of volgens tabel 2 in bijlage (i.g.v. ontslag wegens andere, niet-economische reden);
- Deel 2 op basis van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven bij de werkgever vanaf 1 januari 2014 en overeenkomstig artikel 37/2 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de Werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 wordt de opzeggingstermijn (of opzeggingsvergoeding) bepaald overeenkomstig artikel 37/2 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De aldus bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

#### **Art. 5 Plafond voor tijdskrediet**

De zgn. drempel voor tijdskrediet wordt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaald op 15%.

#### **Art. 6 Risicogroepen**

Overeenkomstig de bepalingen van de sectorale CAO voor werknemers met arbeiderstatuut wordt 0,20% van de bruto lonen van de arbeiders voor de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014 aangewend voor vormingsinspanningen.

De fondsen worden besteed aan interne projecten voor risicogroepen, gedefinieerd - zoals voorheen - als het project deeltijds werken/deeltijds leren of de bijscholing van werknemers in bedreigde functies.

Partijen komen overeen om de fondsen verder te besteden aan interne projecten voor risicogroepen voor de periode 2015-2016, indien voorzien binnen het wettelijke en sectoraal kader.

De inspanning voor deze projecten wordt desgevallend verminderd met de eventueel bij KB opgelegde besteding voor bepaalde risicogroepen.

CAO-bepaling overeengekomen met toepassing van K.B. 26.04.2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010 en met toepassing van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XIII, hfst VIII, afd. 1 en 2.

#### **Art. 7 Brandweer**

Partijen verbinden zich tot een resultaatsverbintenis om het ploegenstelsel van de interne brandweer een alternatieve invulling te geven, met het oog op een inwerkingtreding uiterlijk op 31/12/2014. Partijen engageren zich uitdrukkelijk om dit resultaat tegen de gestelde datum te bereiken.

Er zal een specifieke werkgroep worden ingesteld met het oog op de verdere bespreking en de concrete uitwerking van het alternatief ploegenstelsel en met het oog op het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst ter formalisering van het alternatieve ploegenstelsel in de loop van 2014, met dien verstande dat een twee derde meerderheid van de betrokken personeelsgroep akkoord moet gaan met het nieuwe systeem.

#### **Art. 8 Sociale vrede**

De werkgever gaat de verbintenis aan deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen. Wanneer de interpretatie van één of andere clause ervan aanleiding zou geven tot betwisting, zal het gerezen meningsverschil zo mogelijk worden beslecht in overleg tussen de woordvoerders van de vakbondsafvaardiging en de HR Director HQ/Benelux en, indien nodig, tussen de ondertekenende vakbondssecretarissen en de directie van de firma.

Bij gebreke aan overeenstemming zal beroep worden gedaan op de tussenkomst van de Voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid.

De werkgever gaat de verbintenis aan tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen uitsluiting ("lock out") toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

De vakverenigingen gaan de verbintenis aan deze overeenkomst te goeder trouw na te komen. Wanneer de interpretatie van één of andere clause ervan aanleiding zou geven tot betwisting, zal eveneens de procedure worden gevolgd die hierboven werd aangegeven.

De vakverenigingen gaan de verbintenis aan om tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de sociale vrede in de onderneming te handhaven en bijgevolg geen stakingen noch andere collectieve acties in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen. Deze verbintenis slaat nochtans niet terug op eventuele acties van interprofessionele aard.

#### **Art. 9 Verlenging van de bestaande akkoorden**

De bestaande akkoorden worden verlengd voor zover ze door dit akkoord niet worden gewijzigd.

Partijen komen overeen dat geen wijzigingen aan de bestaande akkoorden kunnen aangebracht worden zonder voorafgaand overleg met en goedkeuring van de vakverenigingen.

**Art. 10 Neerlegging**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal ter registratie worden neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Aldus overeengekomen en opgesteld in 4 exemplaren, één voor elke ondertekenende partij en één voor registratie,

te Mortsel op 28 maart 2014

...  
...  
...

ANNE SAVEYN  
HR DIR HQ/BENELUX  
AGFA-GEVAERT NV

...  
...



DE ALGEMENE CENTRALE (ABVV)  
BRUNO VERLAECKT, Voorzitter

Bijlage: 1



LUC DELAGAYE  
Président MAT  
AGFA-GEVAERT NV

...  
...



ACV BOUW-INDUSTRIE & ENERGIE  
PHILIPPE VANWEDDINGEN,  
Secretaris