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 Gunther KOCH, Chief Human Resources Officer en Anne SAVEYN, Head of HR Operations and Service Delivery,

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

Partij enerzijds,

EN:

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

Vertegenwoordigd door Marian WILLEKENS, Secretaris,

3. **DE ALGEMENE CENTRALE ANTWERPEN - WAASLAND**
Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen 6

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:

Artikel 1 Toepassingsgebied, inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkneemsters met een arbeid(st)erstatuut (hierna genoemd "werknemer(s)" of "arbeider(s)") die verbonden zijn aan en tewerkgesteld worden door de werkgever.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is van kracht tot en met 31 december 2024. Uitzonderingen op deze looptijd vormen de bepalingen inzake werkzekerheid (art. 2), de regelingen inzake de stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (artikel 3), zoals opgenomen in afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten, de regelingen inzake erkenning ervaring bij aanwerving (artikel 4), en de regelingen inzake drempel tijdskrediet (artikel 7). Het hierboven vermelde toepassingsgebied blijft eveneens geldig gedurende de looptijd van de artikels 2, 3, 4, en 7.

Artikel 2 Werkzekerheid

Tijdens de periode vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026 garandeert de directie werkzekerheid voor de werknemers die in dienst zijn of zullen komen van de werkgever met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van de bepalingen met betrekking tot SWT. Werkzekerheid betekent dat er geen collectief ontslag om technische of economische redenen wordt doorgevoerd.

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

Ingeval van collectief ontslag om technische of economische redenen tijdens de voormelde periode vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026 zal in een aanvulling op werkloosheidsuitkeringen worden voorzien gelijk aan het verschil tussen het netto loon van de arbeider (d.i. het bruto maandloon van de laatste maand van tewerkstelling verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de toepasselijke fiscale inhoudingen) en de werkloosheidsuitkering. De uitkering van deze aanvulling gebeurt maandelijks achteraf vanaf de afloop van de opzeggingstermijn (of de periode gedekt door de opzegvergoeding) en de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding tot uiterlijk 31 december 2026. Deze regeling geldt niet bij ontslag met het oog op SWT of pensionnering noch bij ontslag om andere dan economische of technische redenen.

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.

Artikel 3 Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

§1. Rekening houdend met de mogelijkheden binnen het huidig wettelijk en sector kader, zijn partijen bereid de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna genoemd “SWT”) te verlengen volgens de modaliteiten verder op te nemen in afzonderlijke cao’s en volgens de voorwaarden omschreven in §2 hierna:

- SWT vanaf 60 jaar voor de werknemers met minstens 33 jaar loopbaan en die minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een regime van nachtarbeid of met een zwaar beroep en met tenminste 5 jaar anciënniteit bij de werkgever, lopende van 01/07/2023 tot en met 30/06/2025;
- SWT vanaf 60 jaar mits 35 jaar loopbaan voor de werknemers met een zwaar beroep, lopende van 01/07/2023 tot en met 30/06/2025;
- SWT vanaf 60 jaar voor de werknemers met minstens 40 jaar loopbaan, lopende van 01/07/2023 tot en met 30/06/2025;
- SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, lopende van 01/07/2023 tot en met 30/06/2025.

§2. Partijen komen overeen dat de arbeiders die aan de toepasselijke leeftijds- en anciënniteits-voorwaarden voldoen in het kader van de in §1 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 (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, waarbij het netto referteloon gelijk is aan het begrensd bruto maandloon zoals bepaald door de Nationale Arbeidsraad 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 bruto loon wordt berekend zoals bepaald in artikel 7 van CAO nr. 17. Het wordt bovendien verhoogd met 1/12de van de bruto eindejaarsvergoeding (met uitzondering van de bijkomende eindejaarsvergoeding van 10u.). Voor de verrekening van ploegvergoedingen en toeslagen wordt gebruik gemaakt van een coëfficiënt, berekend overeenkomstig CAO 1987-1988, art. 14.1, zoals gewijzigd door CAO 1991-1992 Addendum, met enig artikel.

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 10 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[1] verhoogd als volgt:

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

Gedurende de referteperiode van de laatste 10 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.

Voor doeleinden van deze bepaling, wordt het ploegenstelsel gedefinieerd in functie van het gemiddelde aanzeggingsvergoeding (GAV) percentage als volgt:
2 ploegen = GAV groter of gelijk aan 10 % en kleiner dan 18,67 %;
3 ploegen = GAV groter of gelijk aan 18,67 % en kleiner dan 33,33 % (inclusief weekendploeg);
4 ploegen = GAV groter of gelijk aan 33,33 %.

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 berekend worden op basis van een voltijds loon. De Aanvullende Vergoeding wordt geproratiseerd met de verhouding van periodes van voltijdse en deeltijdse tewerkstelling over de gehele loopbaan gepresteerd bij Agfa.

Er wordt steeds uitgegaan van een (eventueel fictief) voltijds loon en wordt vervolgens gebruik gemaakt van de factor ‘k’ om rekening te houden met deeltijdse prestaties tijdens of op het einde van de loopbaan. De factor ‘k’ drukt de verhouding uit tussen enerzijds het voltijds equivalent van voltijdse en deeltijdse prestaties in jaren, maanden,… en anderzijds diezelfde prestaties zonder rekening te houden met het tewerkstellingpercentage.

In het kader van het besparingsprogramma 2007 werden specifieke afwijkingen bepaald met betrekking tot de berekening van de factor ‘k’ voor de arbeid(st)ers die voor 31/03/2007 intekenden om, voor einde 2010, en ten vroegste na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar, definitief hun arbeidsprestaties te verminderen tot 50% overeenkomstig de CAO nr. 77bis, en dit tot het bereiken van de SWT-gerechtigde leeftijd.
Voor de berekening van de factor ‘k’ wordt het arbeidsregime tijdens de vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking tussen 50 en 55 jaar verhoogd met 20% (50% wordt 70%).
Boven de 55 jaar tot het bereiken van de SWT-gerechtigde leeftijd wordt het regime gelijkgesteld met een voltijdse prestatie (100%) indien de vermindering van arbeidsprestaties gebeurde vanuit een voltijdse betrekking en met een 80% deeltijds regime indien de vermindering van arbeidsprestaties gebeurde vanuit een 80% betrekking.

Zonder afbreuk te doen aan het voorgaande, is de refertemaand voor de berekening van de Aanvullende Vergoeding de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat en uiterlijk de voorlaatste maand van de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

§4. De bestaande Agfa voorwaarden m.b.t. opbouw van de loopbaan in het pensioenfonds blijft van toepassing voor de werknemers geboren voor 01/01/1962.

[1] 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 instapleeftijd en blijft vastgeklikt op dit bedrag tot het einde van het SWT regime.

Artikel 4 Erkenning werkervaring bij aanwerving

Voor de arbeiders die in dienst zijn getreden vanaf 1 februari 2020 wordt vanaf 1 januari 2025 de voorafgaandelijke werkervaring voor de indiensttreding erkend als volgt:

- Minimum leeftijd 20 jaar hebben op ogenblik van indiensttreding;
- Aangeworven op echelon 0;
- Per 3 jaar werkervaring onmiddellijk voorafgaandelijk aan de aanwerving wordt 1 echelon toegekend;
- Maximum 4 echelons kunnen worden toegekend.

De werkervaring dient te worden aangetoond door het uittreksel uit “MyPension”. Er dient ten minste 50% te zijn gepresteerd per kalenderjaar om als ervaringsjaar in aanmerking te nemen.

Deze bepaling kan niet worden beschouwd als een voorafname voor de CAO-periode 2025-2026.

Artikel 5 Toeslag DOKA

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de toeslag bepaald op 10% ongeacht de anciënniteit in de onderneming. De overige bepalingen met betrekking tot de berekening van de toeslag blijven ongewijzigd.

Artikel 6 Ecocheques

Samen met het loon van de eerstvolgende maand na ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal een eenmalige toekenning gebeuren van een elektronische ecocheque van 250 EUR aan de arbeiders in dienst op de eerste dag van de eerstvolgende maand na ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met uitzondering van langdurig zieken (d.i. 1 jaar of langer arbeidsongeschikt op de eerste dag van de eerstvolgende maand na ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en te prorateren in verhouding tot het tewerkstellingsregime van toepassing op de eerste dag van de eerstvolgende maand na ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de deeltijdse werknemers worden daartoe volgende schijven gehanteerd:
Vanaf een 80% regime tot voltijds, toekenning van 250 EUR ecocheque,
Vanaf een 50% regime maar minder dan 80%, toekenning van 125 EUR ecocheque.

Artikel 7 Plafond voor tijdskrediet

De drempel voor tijdskrediet in de onderneming wordt bepaald op 15% vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2025.

Artikel 8 Fietsvergoeding

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot 0,27 € per effectief met de fiets afgelegde kilometer, met een maximum van 40 kilometer per arbeidsdag.

De overige bepalingen omtrent de fietsvergoeding vastgelegd in art 17 van de CAO 2001-2002 en artikel 8 van de CAO 2003-2004 blijven van toepassing.

Artikel 9 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO 90)

Partijen komen overeen om uiterlijk op 2 februari 2024 een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten aangaande de toekenning van een niet-recurrente resultaatsgebonden voordeel, binnen de wettelijke bepalingen.

De referentieperiode loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Het bedrag van het niet recurrente resulaatsgebonden voordeel bedraagt 690 € bruto en wordt toegekend en betaald in januari 2025, afhankelijk van het behalen van doelstellingen met betrekking

tot opleiding, kwaliteit en eventueel bijkomende doelstelling nader te bepalen in akkoord met de syndicale partners. Het bruto bedrag van 690 € wordt toegekend bij het behalen van de vooropgestelde doelstellingen aan de werknemers met diensttijd conform de minimum bepalingen van CAO 90 en pro rata volgende elementen, inclusief minimum bepalingen van CAO 90:

- Pro rata arbeidsregime gedurende de referteperiode;
- Pro rata diensttijd gedurende de referteperiode; in geval van indiensttreding voor de 16de van de maand, wordt deze maand meegeteld;
- Gelijkstelling voor arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 6 maanden, palliatief verlof,
- tijdelijke werkloosheid en externe syndicale opdrachten.

Deze bepaling kan niet worden beschouwd als een voorafname voor de CAO-periode 2025-2026.

Artikel 10 Fabriekspensioen

Partijen komen overeen om, samen met de syndicale delegatie van de bedienden, de werkgroep 'fabriekspensioen' te hervatten met het oog op het sluiten van het huidige vaste prestatie ("defined benefit") fabriekspensioenplan voor nieuwe in diensten en het uitwerken van een nieuw vaste bijdrage ("defined contribution") of cash balance pensioenplan voor nieuwe in diensten. Partijen engageren zich ertoe om dit resultaat tegen 31 december 2025 te bereiken.

Artikel 11 Werkgroepen

Partijen komen overeen om, samen met de syndicale delegatie van de bedienden in werkgroepen oa. de volgende thema's te behandelen:
- Hospitalisatieverzekering – kostenneutrale uitbreiding
- Progressieve werkhervatting
- Overgangsmaatregelen bij promotie arbeider naar bedienden
- Tijdelijke Compensatie Bedrag
- Tijdelijke Dienstverlening (TDV): aanpassing art 18.3 CAO 2001-2002
- ADV-overdracht
- Ziektebijpassing

Artikel 12 Risicogroepen

Overeenkomstig de bepalingen van de sectorale CAO voor arbeiders (PC 116) wordt 0,20% van de bruto lonen van de arbeiders voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 intern besteed vormingsinspanningen.

De interne projecten waarvoor dit budget kan worden aangewend omvatten:
- de bijscholing van werknemers in bedreigde functies;
- het deeltijds werken/deeltijds leren;
- het duaal leren binnen het secundair onderwijs (OAO);
- tewerkstelling bevorderende maatregelen.

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

CAO-bepaling overeengekomen met toepassing van het K.B. van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

Artikel 13 Sociale vrede

De werkgever gaat de verbintenis aan deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen. Wanneer de interpretatie van één of andere clausule ervan aanleiding zou geven tot betwisting, zal het gerezen meningsverschil zo mogelijk worden beslecht in overleg tussen de woordvoerders van de vakbondsafvaardiging en de Head of HR Operations & Service Delivery 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 clausule 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.

Artikel 14 Bestaande loon-en arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 15 Neerlegging CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal ter registratie worden neergelegd op de Griffie van de dienst 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 12 februari 2024.

AGFA-GEVAERT NV

Anne Saveyn (Signature)
Digitally signed by Anne Saveyn (Signature)
Date: 2024.02.19 16:47:19 +01'00'

ANNE SAVEYN
Head of HR Operations & Service Delivery

AGFA-GEVAERT NV

Gunther Koch (Signature)
Digitally signed by Gunther Koch (Signature)
Date: 2024.02.20 08:16:52 +01'00'

GUNTHER KOCH
Chief Human Resources Officer

ACV BOUW, INDUSTRIE & ENERGIE

Marian Willekens (Signature)
Digitaal ondertekend door Marian Willekens (Signature)
Datum: 2024.02.19 13:45:52 +01'00'

MARIAN WILLEKENS
Secretaris

ALGEMENE CENTRALE ANTWERPEN-WAASLAND

Bruno Verlaeckt (Signature)
Digitaal ondertekend door Bruno Verlaeckt (Signature)
Datum: 2024.02.19 11:57:59 +01'00'

BRUNO VERLAECKT
Voorzitter