

## ONTWERP COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### SOCIAAL PLAN

**TUSSEN:** **Envalior NV**, ondernemingsnummer 0867.573.542, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te 2040 Antwerpen, Scheldelaan 420, vertegenwoordigd door de heren Geert Bussé, *Managing & Site Director*, en Alain Cools, HR Directeur, bijzonder gemandateerd;

hierna genoemd de "**Vennootschap**";

enerzijds;

**EN:** De **Algemene Centrale ABVV**, vertegenwoordigd door de heer Bruno Verlaeckt, Secretaris; en

Het **ACV Bouw, Industrie en Energie**, vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris,

hierna genoemd de "**Vakorganisaties**";

anderzijds.

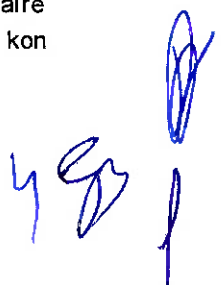
Hierna gezamenlijk genoemd "**de Partijen**".

### PREAMBULE

Tijdens de bijzondere vergadering van de ondernemingsraad van 20 januari 2026 heeft de Vennootschap de informatie- en consultatieprocedure aangevat die voorzien wordt door de Wet Renault en door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 met betrekking tot het collectief ontslag. Tijdens deze vergadering werd de intentie aangekondigd om over te gaan tot een sluiting van de glasvezelafdeling die een collectief ontslag als gevolg kon behelzen.

Tijdens zes daaropvolgende bijzondere vergaderingen van de ondernemingsraad (met name op datum van 26 januari 2026, 5 februari 2026, 19 februari 2026, 5 maart 2026, 19 maart 2026, 26 maart 2026) heeft de Vennootschap aan de werknemersvertegenwoordigers de gelegenheid geboden om vragen te stellen aangaande de intentie om over te gaan tot een collectief ontslag, om opmerkingen, suggesties te formuleren en om tegenvoorstellen te doen, en de mogelijkheden te onderzoeken die zouden toelaten om de gevolgen van de intentie om over te gaan tot een collectief ontslag te vermijden of te verzachten. De Vennootschap heeft het geheel van vragen, opmerkingen, suggesties en tegenvoorstellen onderzocht en erop geantwoord tijdens deze vergaderingen, zowel schriftelijk als mondeling.

Tijdens de bijzondere vergadering van de ondernemingsraad van 26 maart 2026 bevestigden de werknemersvertegenwoordigers dat zij voldoende geïnformeerd geweest zijn en dat alle vragen, opmerkingen, voorstellen en tegenvoorstellen onderzocht en beantwoord zijn, dat alle nodige documenten zijn meegedeeld en dat alle alternatieven voor het voorgenomen collectief ontslag onderzocht werden. Bijgevolg hebben de werkgever- en werknemersvertegenwoordigers gezamenlijk vastgesteld dat de procedure van informatie en consultatie conform alle wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot het collectief ontslag volledig gerespecteerd werd en deze vanaf dan kon afgesloten worden.



Bij aangetekende brief op [datum] zal de Vennootschap onder andere aan de Directeur van de Subregionale Tewerkstellingsdienst (VDAB) en aan de Algemene Directie van de FOD WASO haar voornemen bevestigen om over te gaan tot een collectief ontslag en sluiting van de glasvezelafdeling. Een kopie van deze kennisgeving wordt ook dezelfde dag geafficheerd in de lokalen van de Vennootschap om aan het personeel toe te laten er kennis van te nemen.

Er werd tussen Partijen over een sociaal plan onderhandeld om de gevolgen van het collectief ontslag en de sluiting van de afdeling te verzachten.

Partijen wensen hun akkoord vast te leggen in deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: "CAO").

## **WORDT OVEREENGEKOMEN EN AANVAARD HETGEEN VOLGT:**

### **Artikel 1 - Toepassingsgebied**

#### **1.1 Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de volgende categorieën van werknemers van de Vennootschap indien zij (i) op de ingangsdatum van deze CAO verbonden zijn met de Vennootschap op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en (ii) in het kader van het op 20 januari 2026 aangekondigde collectief ontslag om economische of technische redenen worden ontslagen of zouden worden ontslagen:

- arbeiders en baremieke bedienden die rechtstreeks betrokken zijn bij de glasvezelactiviteiten in Kallo;
- arbeiders en baremieke bedienden van de ondersteunende diensten die voor het geheel of het grootste deel van hun tijd diensten leveren ten behoeve van de glasvezelactiviteiten in Kallo; en
- ten uitzonderlijke titel en zonder enige voorafname op toekomstige CAO's die worden gesloten tussen Partijen: alle niet-baremieke bedienden die – met uitzondering van het statuut – voldoen aan de definities van één van de vorige twee categorieën.

De arbeiders en bedienden die onder het toepassingsgebied vallen, worden hierna gezamenlijk aangeduid als "Werknemers" en afzonderlijk als "Werknemer". Telkens sprake is van Werknemers worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke Werknemers bedoeld. Deze CAO respecteert de beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie, zoals bepaald in de discriminatiewet en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25.

#### **1.2 Uitsluitingen**

Zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze CAO:

- de Werknemers die vrijgesteld zijn van prestaties onder het binnen de Vennootschap toepasselijke ELS-systeem;
- de Werknemers die zelf ontslag nemen tijdens de duurtijd van deze CAO;
- de Werknemers wiens arbeidsovereenkomst is opgezegd vóór de ingangsdatum van de CAO; en
- de Werknemers die worden ontslagen wegens dringende redenen.

## Artikel 2 - Beëindiging activiteiten

- 2.1 De beëindiging van de glasvezelactiviteiten voor de Werknemers die verbonden zijn aan deze activiteiten, is voorzien vanaf 1 oktober 2026.
- 2.2 Het stopzettingsproces van de glasvezelactiviteiten zal gebeuren op een gefaseerde wijze bepaald door de Vennootschap.
- 2.3 De concrete einddatum zal dan ook bepaald worden in functie van dit concrete afschakelplan waarbij de voorgenomen einddata per Werknemer, zo vroeg mogelijk, en uiterlijk 3 maanden vóór hun effectieve einddatum, schriftelijk zullen worden meegedeeld. De beëindigingsvergoedingen vermeld in Artikel 3 zullen worden berekend op datum van effectieve uitdiensttreding.

## Artikel 3 - Beëindigingsvergoedingen

### 3.1 Wettelijke opzeggingsvergoeding en opzeggingstermijn

- (a) De Werknemers die worden ontslagen in het kader van huidige CAO zullen ontslagen worden met onmiddellijke ingang mits betaling van een opzeggingsvergoeding, en zullen de opzeggingstermijn dus niet moeten presteren.
- (b) De wettelijke opzeggingsvergoeding en de termijn waarmee deze vergoeding overeenstemt zal worden bepaald conform de toepasselijke wettelijke en sectorale bepalingen. De berekeningen zullen plaatsvinden op basis van het huidig arbeidsregime. Wanneer er sprake is van een thematisch verlof, tijdskrediet of 'tijdskrediet eindloopbaan' zullen de toepasselijke wettelijke en sectorale bepalingen worden toegepast.
- (c) Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat voor de arbeiders de toepasselijke opzeggingstermijn opgebouwd tot 31 december 2013 wordt berekend conform artikel 3 van het Koninklijk Besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren (PC 116). Deze opzeggingstermijnen zijn als volgt:
  - (a) 28 kalenderdagen, voor arbeiders met minder dan 6 maanden dienst;
  - (b) 42 kalenderdagen, voor arbeiders die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaren dienst hebben;
  - (c) 63 kalenderdagen, voor arbeiders die tussen 6 jaren en minder dan 10 jaren dienst hebben;
  - (d) 119 kalenderdagen, voor arbeiders die tussen 10 jaren en minder dan 15 jaren dienst hebben;
  - (e) 147 kalenderdagen, voor arbeiders die tussen 15 jaren en minder dan 20 jaren dienst hebben;
  - (f) 189 kalenderdagen, voor arbeiders die tussen 20 jaren en minder dan 25 jaren dienst hebben;
  - (g) 245 kalenderdagen voor arbeiders met ten minste 25 jaren dienst.

- (d) Voor de berekening van de opzeggingsvergoeding van de Werknemers, zal rekening gehouden worden gehouden met:
- Bruto basismaandloon (schaduwloon) voor bedienden – voor arbeiders 173,5 x uurloon (schaduwloon), waarbij het wettelijk vakantiegeld nog in mindering moet gebracht worden;
  - Eindejaarspremie;
  - Dubbel vakantiegeld voor bedienden;
  - Maaltijdcheques (201 op jaarbasis);
  - Ploegenpremie;
  - Variabele verloning (laatste 12 maanden);
  - Gemiddelde over de laatste 12 maanden van enige andere premies;
  - Gemiddelde over de laatste 12 maanden van eventuele gepresteerde overuren;
  - Werkgeversbijdrage groepsverzekering (tenzij gebruikt zou gemaakt worden van de optie onder Artikel 3.1 (d));
  - Werkgeversbijdrage hospitalisatieverzekering en ambulancare (tenzij gebruikt zou gemaakt worden van de optie onder Artikel 3.1 (e));
  - Voordeel alle aard, indien van toepassing.
- (e) De Werknemers kunnen er individueel voor kiezen om de patronale werkgeversbijdrage in de groepsverzekering mee op te nemen in de berekeningsbasis van de wettelijke opzeggingsvergoeding dan wel de patronale werkgeversbijdrage (excl. deel overlijden) te laten doorstorten in de groepsverzekering voor de periode gedekt door de volledige wettelijke opzeggingsvergoeding via een eenmalige storting in overeenstemming met het groepsverzekeringsreglement. De keuze zal aan de Vennootschap doorgegeven moeten worden vóór de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer.
- (f) De Werknemers kunnen er individueel voor kiezen om de patronale werkgeversbijdrage in de hospitalisatieverzekering mee op te nemen in de berekeningsbasis van de wettelijke opzeggingsvergoeding dan wel de verderzetting van de hospitalisatieverzekering te verzoeken gedurende de periode gedekt door de volledige wettelijke opzeggingsvergoeding. De keuze zal aan de Vennootschap doorgegeven moeten worden vóór de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer. Werknemers zullen na de effectieve datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid hebben om op eigen kosten aangesloten te blijven bij de hospitalisatieverzekering zoals door de Vennootschap afgesloten en dit onder individuele premievoorwaarden.

De Werknemers van wie de periode gedekt door de wettelijke opzeggingsvergoeding zou eindigen op of na de wettelijke (vervroegde) pensioendatum kunnen evenwel aangesloten blijven bij de binnen de Vennootschap toepasselijke collectieve hospitalisatieverzekering, in overeenstemming met de toepasselijke planbepalingen.



### 3.2 Inschakelingsvergoeding

- (a) Conform de Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact is de Vennootschap gehouden aan de Werknemers die ingeschreven zijn bij de tewerkstellingscel en die, op het ogenblik van de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag, ten minste één jaar ononderbroken anciënniteit bij de Vennootschap hebben, een inschakelingsvergoeding te betalen gedurende de volledige duurtijd van inschrijving aan de tewerkstellingscel voor zover aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan, zijnde 3 maanden voor Werknemers van minder dan 45 jaar op de datum van de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag (d.i. 20 januari 2026) of 6 maanden voor de Werknemers die op voormelde datum 45 jaar en ouder zijn.
- (b) Deze inschakelingsvergoeding wordt gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding en vervangt de opzeggingsvergoeding die aan de Werknemers wordt toegekend in overeenstemming met artikel 4.1 geheel of gedeeltelijk. De inschakelingsvergoeding zal dus integraal in mindering worden gebracht van deze opzeggingsvergoeding, zonder dat de opzeggingsvergoeding negatief kan worden.
- (c) Het saldo van de opzeggingsvergoeding (= totale opzeggingsvergoeding – betaalde inschakelingsvergoeding) wordt in één bedrag uitbetaald na afloop van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding.

### 3.3 Sluitingsvergoeding

- (a) De Werknemers die worden ontslagen in het kader van huidige CAO, hebben in functie van hun leeftijd en anciënniteit, recht op de wettelijke sluitingspremie overeenkomstig de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de onderneming als aanvulling op de opzeggingsvergoeding.
- (b) De Vennootschap verbindt er zich toe om de betaling van de onder artikel 3.3 (a) vermelde vergoeding uit te voeren uiterlijk een maand na datum van uitdiensttreding.

### 3.4 Afrekening einde dienst

In het kader van de beëindiging van hun tewerkstelling door de Vennootschap, zullen de **bedienden** gerechtigd zijn op betaling van de volgende bedragen als afrekening einde dienst, in zoverre toepasselijk:

- (a) het vaste loon, de shiftpremies, overuren en de gebruikelijke voordelen (b.v. maaltijdcheques) tot en met de laatste dag van effectieve tewerkstelling;
- (b) het (pro rata) variabel loon in lijn met de toepasselijke bonusplanbepalingen (voor zover toepasselijk);
- (c) de (pro rata) eindejaarspremie;
- (d) het wettelijk vertrekvakantiegeld;
- (e) het loon voor feestdagen welke binnen een periode van dertig (30) dagen na het einde van de tewerkstelling van de bediende bij de Vennootschap plaatsvinden, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974;
- (f) het loon voor niet-opgenomen verlofcontingenten

h g d



In het kader van de beëindiging van hun tewerkstelling door de Vennootschap, zullen de **arbeiders** gerechtigd zijn op betaling van de volgende bruto bedragen als afrekening einde dienst, in zoverre toepasselijk:

- (a) het vaste loon, overuren, de shiftpremies en de gebruikelijke voordelen (b.v. maaltijdcheques) tot en met de laatste dag van effectieve tewerkstelling;
- (b) het (pro rata) variabel loon in lijn met de toepasselijke bonusplanbepalingen (voor zover toepasselijk);
- (c) de (pro rata) eindejaarspremie;
- (d) het loon voor feestdagen welke binnen een periode van 30 dagen na het einde van de tewerkstelling van de arbeider bij de Vennootschap plaatsvinden, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974.
- (e) het loon voor niet-opgenomen verlofcontingenten, met uitzondering van wettelijke vakantiedagen

De Vennootschap verbindt er zich toe om de betaling van de onder artikel 3.4 vermelde vergoeding uit te voeren uiterlijk een maand na datum van uitdiensttreding.

De binnen de Vennootschap geldende afspraken rond jubilea worden voor de kalenderjaren 2026 en 2027 toegepast voor Werknemers die in het jaar van ontslag de nodige anciënniteit zouden bereiken voor de toekenning van de jubileumpremie. Zij zullen deze alsnog uitbetaald krijgen met de afrekening einde dienst.

### **3.5 Extra-legale vertrekvergoedingen**

- (a) Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen de Werknemers eveneens gerechtigd zijn op de uitbetaling van een eenmalige en bijzondere forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 48.186,13 EUR bruto. Voor zover toepasselijk, zal dit bedrag worden geïndexeerd conform de geldende sectorale bepalingen tot uiterlijk 30 september 2026.
- (b) Bovendien zullen de Werknemers bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtigd zijn op de uitbetaling van een bijkomende bruto vergoeding gelijk aan het samengestelde maandloon zoals bepaald onder artikel 3.1 van deze CAO voor de volgende termijn:
  - een (hypothetische) opzeggingstermijn van één maand per begonnen dienstjaar, met een minimum van drie maanden;
  - waarvan wordt afgetrokken: (i) de wettelijke en sectorale opzeggingstermijnen in lijn met de bepalingen van artikel 3.1 van deze CAO alsook (ii), voor de betrokken arbeiders, de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding (ten laste van de RVA) waarop de arbeiders recht zullen hebben.
- (c) Voor de betrokken arbeiders wordt bovendien de som van de voormelde extra-legale vertrekvergoedingen verminderd met:
  - een bruto bedrag berekend volgens de volgende formule: [het totaalbedrag van de extra-legale vertrekvergoedingen opgenomen onder artikelen 3.5(a) en 3.5 (b)] x [1-(1/108% x 15,38%)] x 108% x 15,38%. Dit brutobedrag stemt overeen met het enkel en dubbel vakantiegeld dat de arbeiders zullen ontvangen van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (vakantiekas);

- (d) Voormelde bedragen zijn geen onderdeel van de wettelijke opzeggingsvergoeding en zijn onderhevig aan belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

De Vennootschap verbindt er zich toe om de betaling van de onder artikel 3.5 vermelde vergoeding uit te voeren uiterlijk een maand na datum van uitdiensttreding.

### **3.6 Leasecontracten**

- (a) De verbrekingsvergoeding voor de vroegtijdige beëindiging van de leasecontracten met betrekking tot de geleasede bedrijfswagens, fietsen en andere goederen (zoals GSM's) die zijn aangegaan ten behoeve van de Werknemers in het kader van het "IKP"/cafetariaplan, zal worden gedragen door de Vennootschap.
- (b) Indien gewenst, zal de leasingmaatschappij voor datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst een overnamevoorstel aan de Werknemer overmaken, waarbij de Werknemer het betrokken goed aan de restwaarde verminderd met de reeds door de Vennootschap betaalde contractuele verbrekingsvergoeding waarvan sprake in bovenstaand lid, kan overnemen.

## **4 Tewerkstellingscel, outplacement en opleidingsbudget**

- 4.1 De Vennootschap zal haar wettelijke verplichtingen inzake de Tewerkstellingscel vervullen en zal in het bijzonder meewerken aan het opzetten van een Tewerkstellingscel die de outplacementdiensten vermeld in deze CAO zal verstrekken.
- 4.2 De Vakorganisaties gaan de verbintenis aan om samen te werken met het hierboven vermelde opzetten van de Tewerkstellingscel.
- 4.3 De Vennootschap zal de wettelijke verplichtingen inzake outplacement vervullen vanaf het eerste ontslag.
- 4.4 De Partijen komen overeen om in samenspraak met de ondernemingsraad een externe partner aan te duiden die de outplacementdiensten zal verstrekken.
- 4.5 De Werknemers hebben bovendien recht op een eenmalig opleidingsbudget ter waarde van 2.000,00 EUR per persoon. Dit budget kan worden aangewend voor professionele opleiding(en) naar keuze van de Werknemers. De Werknemers dienen hiervoor de nodige rechtvaardigingsstukken en facturen over te maken aan de Vennootschap. Dit budget kan worden aangewend voor opleidingen die uiterlijk één jaar na de beëindigingsdatum gefactureerd worden.

## **5 Behoud van functies, herplaatsing en vroegtijdig vertrek**

- 5.1 De Partijen hechten er belang aan om zoveel mogelijk jobs voor de Werknemers van de Vennootschap te redden.
- 5.2 In dit verband verklaart de Vennootschap uitdrukkelijk de intentie te hebben om zoveel mogelijk naakte ontslagen te vermijden, met een minimum van 15% van het aantal werknemers dat initieel werd geïdentificeerd in het kader van de intentie tot collectief ontslag d.d. 20 januari 2026.
- 5.3 Verder bevestigt de Vennootschap dat:
- de MIFI-productie zal worden verdergezet op de site in Lillo, waarbij 6 posities behouden zullen blijven. Er zal hierbij een integratie plaatsvinden in de cluster "AZ/Logistics".
  - de werkplaats in Kallo zal worden verplaatst naar Lillo, met behoud van tewerkstelling voor 5 Werknemers.

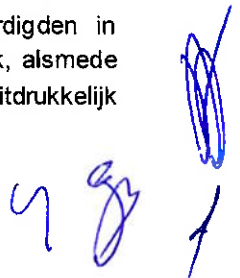
- de huidige en toekomstige (2026 - 2027) vacatures in Lillo zullen in eerste instantie worden voorbehouden voor geschikte en inpasbare kandidaten vanuit Kallo.
  - het binnen de Vennootschap toepasselijke ELS-systeem blijft onveranderd behouden gedurende de looptijd van deze CAO voor de betrokken Werknemers.
  - ze bereid is om het "insourcing-potentieel" samen met de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad te bekijken.
  - voor Werknemers die vrijwillig wensen te vertrekken vóór 1 oktober 2026, de Vennootschap, rekening houdend met de arbeidsorganisatorische noden en op discretionaire basis, een vervroegd vertrek kan toestaan. In dergelijk geval zal het ontslag door de Vennootschap worden geïnitieerd en zal de Werknemer enkel aanspraak kunnen maken op de wettelijke opzeggingsvergoeding alsook het samengestelde maandloon zoals bepaald onder artikel 3.1 van deze CAO voor 3 maanden. De overige bepalingen van deze CAO of enige andere CAO zullen in dergelijk geval niet van toepassing zijn.
- 5.4 De Vennootschap behoudt zich eveneens het recht voor om werknemers die momenteel tewerkgesteld zijn in Lillo, de optie aan te bieden hen te ontslaan overeenkomstig de modaliteiten van deze CAO, indien hierdoor een één-op-één-oplossing kan worden geboden voor een geschikte Werknemer die momenteel wordt tewerkgesteld in Kallo.
- 5.5 Voor het schooljaar 2026-2027 zullen geen SIRA-leerlingen (3) worden opgeleid. Deze plaatsen zullen worden voorbehouden aan Werknemers die een vergelijkbaar opleidingstraject kunnen aangeboden krijgen. Voor zover mogelijk, zal er hierbij voorkeur worden gegeven aan de Werknemers die de minste kans maken op de interne en externe arbeidsmarkt. Partijen komen overeen dat er evenwel geen rekening zal worden gehouden met deze Werknemers in het kader van de minimumdoelstelling van 15% vermeld onder artikel 5.2 van deze CAO.

## 6 Tewerkstellingsaanbod

- 6.1 Voor de goede orde bevestigt de Vennootschap dat de Werknemers die een nieuwe tewerkstelling aangeboden krijgen, niet verplicht zijn om hierop in te gaan.
- 6.2 Voor de Werknemers die evenwel een nieuwe tewerkstelling aanvaarden binnen de Vennootschap, wordt een evaluatiemoment voorzien na 3 maanden effectieve tewerkstelling in de functie. Indien na deze evaluatie alsnog gekozen wordt voor het niet-verderzetten van de tewerkstelling (op initiatief van Werknemer of de Vennootschap), zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd overeenkomstig de modaliteiten van deze CAO.

## 7 Beschermden Werknemers

- 7.1 De Vakorganisaties erkennen dat de ontslagen binnen het kader van een collectief ontslag en sluiting van een afdeling van een onderneming het gevolg zijn van economische redenen en dat dientengevolge Werknemers die van bijzondere bescherming tegen ontslag zouden genieten (zoals doch niet beperkt tot tijdskrediet, zwangerschap, enz.) geen gronden hebben tot het vorderen van enigerlei bijzondere (beschermings)vergoeding of vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag.
- 7.2 Wat betreft de Werknemers die genieten van de ontslagbescherming zoals voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, verbinden de Vakorganisaties er zich uitdrukkelijk



toe in het kader van de herstructurering positief mee te werken aan iedere procedure die door de Vennootschap opgestart zou worden op het niveau van Paritaire Comités 116 en 207 met het oog op de erkenning van de economische reden voor een collectief ontslag, teneinde het mogelijk te maken dat de beschermde Werknemers ontslagen kunnen worden zonder verschuldigdheid van de vergoedingen uiteengezet in de bovenvermelde wet van 19 maart 1991.

- 7.3 Voor zover toepasselijk, aanvaarden de Vakorganisaties de geldigheid van het ontslag van Werknemers die lid zijn van enige syndicale delegatie op basis van de voorwaarden van de relevante sectorcao betreffende de syndicale delegatie.
- 7.4 Partijen komen overeen dat deze CAO wordt aangegaan onder de opschortende voorwaarde van het bekomen van de erkenning door het Paritair Comité van de economische en technische motieven die het ontslag van de beschermde werknemers rechtvaardigen en van de aanvaarding van het ontslag van de vakbondsafgevaardigden voor dezelfde motieven en bijgevolg onder de voorwaarde dat geen enkele beschermingsvergoeding verschuldigd is aan de beschermde Werknemers.

## 8 Procedure collectief ontslag

De Partijen bevestigen dat het geheel van de wettelijke, reglementaire en conventionele verplichtingen inzake informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers wanneer de Vennootschap de intentie heeft om een collectief ontslag door te voeren (Wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, CAO nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en het KB van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag) integraal werd nageleefd.

Deze CAO wordt gesloten onder de opschortende voorwaarde van de beslissing tot sluiting door de leden van de Raad van Bestuur.

## 9 Sociale vrede

De sociale vrede zal volledig verzekerd zijn tijdens de duurtijd van deze CAO. Bijgevolg zal geen enkele eis met een algemeen, collectief of individueel karakter over de materies geregeld in de CAO ingesteld worden die tot een uitbreiding van de verbintenissen van de Vennootschap zou leiden of die strijdig zijn met de bepalingen van de CAO. Er zullen geen sociale acties worden geïnitieerd of ondersteund die erop gericht zijn om dergelijke eisen kracht bij te zetten.

## 10 Niet cumuleerbaarheid en ondeelbaarheid

De voordelen opgesomd in deze CAO vormen één geheel pakket van begeleidingsmaatregelen en zijn niet cumuleerbaar met voordelen (met inbegrip van, maar niet beperkt tot, de voordelen die voorzien zijn in de CAO d.d. 27 oktober 2025 of enige sectorale CAO) die de rechtbanken zouden toekennen aan de Werknemers wegens het bestaan, de uitvoering en het einde van hun arbeidsovereenkomst of de herstructurering. Dit betekent dat de Werknemer die zich langs gerechtelijke weg een recht op andere voordelen (qua aard of omvang) ziet toekennen, niet kan genieten van de voordelen van deze CAO en de voordelen die hij krachtens deze CAO al zou verworven hebben, moet teruggeven.

Partijen bevestigen dan ook dat deze CAO één geheel vormt en een keuze tussen de verschillende voordelen niet mogelijk is.

## 11 Duur van de overeenkomst

11.1 Deze CAO wordt afgesloten met uitwerking vanaf de datum van ondertekening om van rechtswege te eindigen op 30 september 2028.

11.2 De Vennootschap en de Vakorganisatie stemmen ermee in dat, overeenkomstig artikel 23, laatste lid van de wet van 5 december 1968 betreffende de Collectieve Arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités, de bepalingen van deze CAO ophouden uitwerking te hebben wanneer deze CAO ophoudt uitwerking te hebben, en dat bijgevolg na deze datum deze bepalingen niet beschouwd kunnen worden als opgenomen in de individuele arbeidsvoorwaarden, indien eventueel nog van toepassing.

## 12 Neerlegging op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen

Deze CAO is opgemaakt en ondertekend te Antwerpen in vier (4) exemplaren. Elke Partij erkent één exemplaar te hebben ontvangen. Eén (1) exemplaar zal worden neergelegd ter griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

\* \*  
\*

Gedateerd op 26 maart 2026.

Voor **Envalior NV**:

Geert Bussé  
Managing & Site Director

Alain Cools  
HR Directeur

Voor de **Vakorganisaties**:

Bruno Verlaeckt  
ABVV

Inge Paeshuys  
ACV