ONTWERP COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
ARBEIDERS EN BAREMIEKE BEDIENDEN
Envalior nv

Tussen

Envalior nv, ondernemingsnummer 0867.573.542, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te 2040 Antwerpen, Scheldelaan 420,
vertegenwoordigd door de heren Geert Bussé, Gedelegeerd Bestuurder,
en Alain Cools, HR Directeur

Hierna 'de werkgever' genoemd enerzijds,

en

De **Algemene Centrale ABVV,** ondernemingsnummer 0850.347.827,
vertegenwoordigd door de heer Bruno Verlaeckt, Secretaris,
en het **ACV Bouw, Industrie en Energie,** ondernemingsnummer 0834.631.352,
vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris,

Hierna 'de vakorganisaties' genoemd anderzijds,

werd op 25 juni 2026 de volgende overeenkomst afgesloten, die bindend is voor alle arbeiders en baremieke bedienden die tewerkgesteld zijn bij de werkgever.

Onder "arbeiders" verstaat men alle arbeiders en arbeidsters.

1. TOEPASSINGSGEBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders en baremieke bedienden die op datum van ondertekening van deze CAO tewerkgesteld zijn of in de toekomst tewerkgesteld worden bij Envalior nv.

2. DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2026, behoudens anders vermeld en behoudens de artikelen 3.1 en 4.2 die van onbepaalde duur zijn.
De artikelen van onbepaalde duur zijn opzegbaar door ieder van de partijen met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden die aan de andere partijen dient betekend te worden per aangetekend schrijven.

3. KOOPKRACHT

3.1 Maaltijdcheques

Het bedrag van de maaltijdcheques zal automatisch opgetrokken worden tot het maximaal wettelijk toegelaten bedrag en dit retroactief vanaf 1 april 2026, voor zover de goedkeuring van deze CAO valt voor 27 juli 2026.

Het werknemersaandeel van 1,09 euro blijft behouden, en het werkgeversaandeel zal vanaf dan 8,91 euro bedragen. Deze toekenning gebeurt onder de vorm van elektronische maaltijdcheques.

3.2 CAO90

Voor de vestiging LILLO (vestingseenheidsnummer 2.144.691.378) wordt een niet-recurrente bruto premie van 1.500 euro in het kader van CAO 90 voorzien voor de periode van 1 juli 2026 tot 30 september 2026. De berekening van het bedrag van de premie en de modaliteiten worden in een afzonderlijke CAO 90 vastgelegd.

Voor de medewerkers van de vestiging KALLO (vestigingseenheidsnummer 2.150.497.720) wordt per 30 september 2026 een netto equivalent als loyaliteitspremie voorzien.

3.3 Ecocheques

Er wordt eenmalig een ecocheque voor een bedrag van 250 euro toegekend aan alle arbeiders en baremieke bedienden met een actieve tewerkstelling op moment van ondertekening van deze CAO, pro rata het contractuele tewerkstellingspercentage.
Deze toekenning gebeurt onder de vorm van elektronische ecocheques en zal worden toegepast in de loop van de maand volgend op de goedkeuring van de CAO ter beschikking gesteld.

4. COMBINATIE ARBEID EN GEZIN

4.1 Tijdskrediet

Voor de duurtijd van deze CAO (tot ondertekening van de volgende CAO) wordt het plafond opgeheven voor wat betreft het aantal werknemers dat gebruik kan maken van gemotiveerd of niet gemotiveerd tijdskrediet en/of loopbaanvermindering.

De werkgever verbindt er zich toe om tekorten die ontstaan binnen de afgesproken shiftbezetting in volcontinu ten gevolge van de opname van tijdkrediet enkel aan te vullen met contracten van onbepaalde duur.

4.2 Tijdskrediet ploegenarbeid

In overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst 103/7 bevestigt Envalior nv dat een regeling werd getroffen waardoor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling die niet gespreid is over vijf dagen of meer, hun arbeidsprestaties met 1/5de kunnen verminderen.

De modaliteiten hiervan werden schriftelijk bevestigd aan de ondernemingsraad op datum van 2 maart 2026 en worden door deze CAO voor onbepaalde duur bekrachtigd.

5. WERKZEKERHEID

Algemene regeling

Envalior nv biedt tot datum van ondertekening van de volgende reguliere CAO individuele werkzekerheid aan alle arbeiders en baremieke bedienden die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Envalior nv garandeert hierbij de personeelsbezetting die noodzakelijk is om de bedrijfsactiviteiten op een veilige, milieu- en economisch verantwoorde wijze te laten verlopen. Een eventuele aanpassing van de personeelsbezetting zal niet leiden tot een verhoging van de huidige werkbelasting.

Er zullen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen ingrijpende structurele wijzigingen in het personeelsbestand van de dagdienst of andere regimes plaatsvinden, tenzij bij gewijzigde economische of technische omstandigheden.

Envalior nv verbindt er zich toe om tijdens de duur van deze CAO geen functies die thans worden uitgeoefend door arbeiders of baremieke bedienden van Envalior nv uit te besteden aan derden.

Tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal de werkgever alles in het werk stellen om ontslagen wegens economische of technische redenen te vermijden.

Herplaatsingen in een andere functie vinden slechts plaats op individuele en vrijwillige basis. Indien herplaatsingen op deze wijze niet mogelijk zouden zijn, zal in overleg met de syndicale delegatie gezocht worden naar een andere passende functie binnen Envalior nv.

Ploegenwerknemers waarvan de ploegenfunctie alsnog zou komen te vervallen, zullen op vrijwillige basis herplaatst worden in een andere passende ploegenfunctie, waarvoor hij/zij lichamelijk en geestelijk geschikt is, of op vrijwillige basis naar een dagfunctie.

Dagwerknemers waarvan de dagfunctie alsnog zou komen te vervallen, zullen op vrijwillige basis herplaatst worden in een andere passende dagfunctie waarvoor hij/zij lichamelijk en geestelijk geschikt is, of op vrijwillige basis naar een ploegenfunctie.

In geval van herplaatsing in een andere functie zullen minstens alle loon- en arbeidsvoorwaarden behouden blijven, met inbegrip van het statuut van de baremieke bedienden, maar met uitzondering van de ploegentoeslag (met respect voor de huidige regeling, zoals beschreven in het sociaal memento van de onderneming).

Indien herplaatsing in een andere functie slechts kan slagen indien de betrokken werknemer een aanvullende opleiding, bij- of omscholing volgt, zal de werkgever de organisatie en de kosten van een dergelijke opleiding en/of vorming voor zijn rekening nemen. Dit houdt eveneens in dat opleiding tijdens de werkuren van betrokkene zal georganiseerd worden.

Wanneer zou blijken dat voornoemde maatregelen onvoldoende zijn om collectief ontslag of ontslagen om economische en/of technische redenen te vermijden, zal in overleg met de syndicale delegatie en de ondertekenende partijen een sociaal plan worden opgesteld. Concreet betekent dit dat ieder meervoudig ontslag om economische of technische reden aanleiding zal geven tot het opstarten van voorafgaande onderhandelingen met de ondertekenende vakorganisaties omtrent de omvang van de ontslagvergoedingen en een pakket van sociale begeleidingsmaatregelen voor de te ontslagen werknemers.

Indien naakte ontslagen om economische en/of technische redenen toch onvermijdelijk zouden zijn is minstens de hiernavolgende regeling van toepassing :

1. Ontslagvergoedingen:

A. <u>Arbeiders</u>:

- **Verbrekingsvergoeding** van 3 maanden loon, verhoogd met 3 maanden loon per schijf van 5 jaren anciënniteit. Vanzelfsprekend kan dit niet voor gevolg hebben dat de opzegtermijn zou dalen beneden het wettelijk minimum.

- **Forfaitaire schadevergoeding** op datum van uitdiensttreding ten bedrage van 47.241,31 euro voor alle arbeiders met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit bedrag wordt aangepast conform de index- en CAO-verhogingen vanaf 1 januari 2025.

- **Bestaanszekerheid**
  Maandelijkse bruto aanvulling op werkloosheidsvergoeding die 55,00 % van het bruto maandinkomen garandeert. Het maandinkomen wordt berekend op datum van uitdiensttreding en bevat 173,50 uren basisloon per maand, shiftvergoeding, en 1/12de van de eindejaarspremie.
  Aangezien het recht op aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding afhankelijk is van het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen, dient de werknemer maandelijks een attest van de ontvangen werkloosheidsuitkeringen op te sturen naar de werkgever. De bestaanszekerheid wordt betaald gedurende maximaal 12 maanden vanaf het einde van de opzegperiode of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

B. <u>Bedienden:</u>

- **Verbrekingsvergoeding** van 3 maanden loon, verhoogd met 3 maanden loon per schijf van 5 jaren anciënniteit. Vanzelfsprekend kan dit niet voor gevolg hebben dat de opzegtermijn zou dalen beneden het wettelijk minimum.

- **Forfaitaire schadevergoeding** op datum van uitdiensttreding ten bedrage van 47.241,31 euro voor alle baremieke bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit bedrag wordt aangepast conform de index- en CAO-verhogingen vanaf 1 januari 2025.

- **Bestaanszekerheid**
  Dezelfde regeling als voor arbeiders met dien verstande dat het maandinkomen van een baremieke bediende is samengesteld uit de maandwedde, de shiftvergoeding en 1/12de van de eindejaarspremie.

De bovengenoemde ontslagvergoedingen gelden evenwel niet bij ontslag van arbeiders of baremieke bedienden om elke andere reden die niet van economische of technische aard zou zijn of bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord. In deze gevallen gelden de conventionele regelingen die werden vastgelegd in de bedrijfsCAO 2011 - 2012.

2. Outplacement:

Alle werknemers, arbeiders en baremieke bedienden, ook deze jonger dan 45 jaar, kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan een collectieve outplacementbegeleiding voor een periode van 1 jaar voor rekening van de werkgever.

5.1 Ontslag om medische reden

Bij ontslag om medische reden zal een forfaitaire vergoeding uitbetaald worden die bestaat uit 7.500 euro bruto per 5 voltijdse anciënniteitsjaren.

5.2 Tijdelijke werkloosheid

De tijdelijk werkloos gestelde arbeiders(sters) hebben recht op een vergoeding van bestaanszekerheid per dag onvrijwillige werkloosheid en voor de regelmatig bij het bureau voor werkloosheid gestempelde dagen, behalve wanneer de werkloosheid in de onderneming het gevolg is van overmacht.

Bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen wordt aan de arbeider(ster), met tenminste 6 maanden anciënniteit in de onderneming, een aanvullende vergoeding uitbetaald van 3,50 uur basisuurloon per werkloosheidsdag, verhoogd met ploegvergoeding voor ploegenarbeiders. De totale vergoeding mag niet hoger zijn dan de op dat moment geldende normale verloning.

Deze regeling is van toepassing vanaf de datum van ondertekening van deze CAO.

6. EINDE LOOPBAANREGELING

6.1 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

Voor de duur van deze overeenkomst worden, voor zover er een voldoende wettelijk kader is, volgende maatregelen overeengekomen:

6.1.1 Arbeiders

In uitvoering van de sector CAO met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het paritair Comité voor arbeiders van de scheikundige nijverheid (CAO van 1 juli 2025 m.b.t. de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag medisch SWT – reg N° 194474/CO/116 en CAO van 17 december juli 2025 m.b.t. de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag medisch SWT – reg N° 196892/CO/116) en de CAO gesloten in het paritair Comité voor bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal akkoord cao nr 173 van 30 juni 2025 en nr 177 van 21 oktober 2025 worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming:

- SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen

De werkgever engageert zich om bij het afsluiten van de verlenging van een CAO op het niveau van de sector automatisch een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten van deze sector CAO en dit voor de duurtijd van deze sector CAO.

6.1.2 Bedienden

In uitvoering van de sector CAO met betrekking tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gesloten in het paritair Comité voor bedienden van de scheikundige nijverheid (CAO van 1 juli 2025 m.b.t. de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag medisch SWT – reg N° 194477/CO/207 en CAO van 17 december juli 2025 m.b.t. de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag medisch SWT – reg N° 196894/CO/207) en de CAO gesloten in het paritair Comité voor bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal akkoord cao nr 173 van 30 juni 2025 en nr 177 van 21 oktober 2025 worden de volgende stelsels van SWT ingevoerd in onze onderneming:

- SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan, ernstige lichamelijke problemen

De werkgever engageert zich om bij het afsluiten van de verlenging van een CAO op het niveau van de sector automatisch een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten van deze sector CAO en dit voor de duurtijd van deze sector CAO.

6.1.3 Behoud van het recht op aanvullende vergoeding bij werkhervatting

De werknemer in SWT verbindt zich er toe om de werkgever in te lichten indien hij/zij activiteiten herneemt/stopt en hij/zij is er toe gehouden om jaarlijks te bewijzen dat hij/zij een werkloosheidsvergoeding ontvangt.

Conform de wettelijke bepalingen zal, in geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige, de werknemer in SWT het recht op de aanvullende vergoedingen ten laste van Envalior nv behouden.

In tegenstelling tot wat werd overeengekomen in de reguliere CAO 2008-2009 zal voor de uitbetaling van de aanvullende vergoeding niet langer gebruik gemaakt worden van het pensioenplan, behalve voor werknemers geboren voor 1962.

6.2 EindeLoopbaanSysteem (ELS)

Het EindeLoopbaanSysteem zoals overeengekomen in de CAO dd 13 januari 2021 blijft onverminderd van kracht. Conform de afspraken en rekenregels in die CAO wordt, ten gevolge van de stijgende kosten (activeringsbijdrage), evenwel het aantal maanden vrijstelling aangepast.

Rekening houdend met de huidige kostenstructuur en wetgeving,
resulteert dit in volgend aantal maanden :

		vrijstelling	met behoud van shiftvergoeding
dag	**50%**	27 maanden	
	80%	17 maanden	
mix	**50%**	33 maanden	
	80%	21 maanden	
volcontinu	**50%**	40 maanden	29 maanden
	80%	25 maanden	18 maanden

Wanneer de werknemer zich engageert om een opleiding outplacement van 60 uur te volgen tijdens het eerste jaar van vrijstelling prestaties, wordt dit :

		vrijstelling	met behoud van shiftvergoeding
dag	**50%**	30 maanden	
	80%	19 maanden	
mix	**50%**	37 maanden	
	80%	23 maanden	
volcontinu	**50%**	44 maanden	32 maanden
	80%	28 maanden	20 maanden

Bij het niet naleven van de verplichting om het outplacement traject te volgen, zal de meerkost ten gevolge van de verhoogde activeringsbijdrage, verhaald worden op de werknemer. Dit zal gebeuren door een netto inhouding op de toekomstige bijpassingen gedurende de nog resterende looptijd van de vrijstellingsperiode.

De schriftelijke ELS-aanvraag dient te gebeuren bij de werkgever 3 maanden voor de eerste datum waarop de regeling van vrijstelling prestaties in hoofde van de werknemer een aanvang neemt. De werkgever heeft het recht (om organisatorische redenen) om de aanvangsdatum met 6 maanden uit te stellen.

Het aantal werknemers in ELS mag nooit meer bedragen dan 10% van de totale populatie. Indien deze grens wordt bereikt, zullen de nog niet goedgekeurde aanvragen volgens een voorrangsregeling behandeld worden.
In eerste instantie zal voorrang gegeven worden aan arbeiders en baremieke bedienden in shift, en indien vervolgens nog nodig, volgens leeftijd.

Indien de ondertekening van de volgende reguliere CAO valt na de einddatum van deze CAO zal de duurtijd van deze ELS-regeling verlengd worden tot de datum van de definitieve ondertekening van de volgende reguliere CAO.

Intekenen voor de huidige ELS-regeling kan tot moment van ondertekening van de volgende CAO. De aanvangsdatum van de vrijstellingsperiode ligt maximaal 9 maanden na ondertekening van de volgende reguliere CAO, dit onder de voorwaarde dat de huidige wetgeving ongewijzigd blijft.

7. TEWERKSTELLINGSPLANNEN VOOR RISICOGROEPEN

In het kader van initiatieven tot bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen zal Envalior nv 2 jongeren voor aanwerving voordragen aan de SIRA-opleiding-vzw voor het schooljaar 2027 - 2028.

De jongeren die met succes hun opleiding beëindigen worden overgenomen van de SIRA-opleiding-vzw door aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

8. BEHOUD VAN VROEGERE OVEREENKOMSTEN

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

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

9. SOCIALE VREDE

Deze overeenkomst maakt elke eis van welke aard ook onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst.
De werkgever verplicht er zich toe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en geen werknemers in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
De ondertekenende partijen, de syndicale afvaardiging en alle werknemers verplichten zich ertoe deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en de arbeidsvrede te waarborgen.

Aldus opgemaakt te Antwerpen op 25 juni 2026 in drie originele exemplaren, waarvan elke partij één exemplaar ontvangen heeft.

Voor Envalior nv,

Alain Coels
HR Directeur

Geert Bussé
Gedelegeerd Bestuurder

Voor de vakorganisaties,
AC-ABVV

Bruno Verlaeckt
Secretaris

ACV- Bouw, Industrie en Energie

Inge Paeshuys
Secretaris