

Samenvatting Sociaal Plan – Sluiting Glasvezelafdeling Envalior (26/03/2026)

1. Wat gebeurt er?

- Envalior sluit het **glasvezelbedrijf in Kallo**.
- Hierdoor volgt een **collectief ontslag**.
- De directie en de vakbonden hebben een ontwerp-**CAO (sociaal plan)** onderhandeld om de gevolgen voor medewerkers te verzachten.
- Dit ontwerp zal ter stemming worden voorgelegd.

2. Wie valt onder dit sociaal plan?

Wel inbegrepen

- Arbeiders en baremieke bedienden die **rechtstreeks** werken voor het glasvezelbedrijf.
- Ondersteunende functies die **meestal** voor glasvezel werken.
- Niet-baremieke bedienden die aan dezelfde criteria voldoen

Niet inbegrepen

- werknemers met ELS-vrijstelling,
- wie zelf ontslag neemt,
- wie al ontslag had gekregen vóór dit plan,
- wie ontslagen wordt om dringende reden.

3. Timing van de sluiting

- Stopzetting start **vanaf 1 oktober 2026**.
- Het afbouwen gebeurt **gefaseerd**.
- Iedereen krijgt **minstens 3 maanden vooraf** zijn/haar exacte einddatum.

4. Behoud van functies, herplaatsing en vervroegd vertrek

Het bedrijf zal **minstens 15%** van de getroffen werknemers behouden.

- MIFI-productie verhuist naar Lillo → **6 jobs**.
- Werkplaats Kallo verhuist naar Lillo → **5 jobs**.
- Vacatures in Lillo: **voorrang** voor glasvezel-medewerkers.
- Opleidingsalternatief (i.p.v. SIRA) voor **3 glasvezel-medewerkers** bovenop de 15%.
- Vrijwillig vervroegd vertrek mogelijk in onderling overleg, maar dan alleen wettelijke opzeg + 3 maanden loon (geen andere voordelen).
- Tot het einde van deze CAO kunnen betrokken medewerkers gebruik maken van het huidige ELS-plan.
- Niet betrokken medewerkers kunnen in onderling overleg met de werkgever ontslagen worden, gebruik makend van het sociaal plan, indien hun functie één op één kan ingevuld worden door een geschikte glasvezel-medewerker.
- De voorwaarden voor langdurig zieken worden individueel overlegd.



5. Wat krijg je bij ontslag

5.1 Wettelijke opzeggingsvergoeding

- Je hoeft **geen opzeg te presteren**, je kan onmiddellijk vertrekken.
- De vergoeding wordt berekend volgens de bestaande wetgeving in de sector.
- Voordelen zitten mee in de berekeningsbasis (eindejaarspremie, variabel loon, shiftpremie, vakantiegeld, persoonlijke gemiddelde overuren, IP-premie, maaltijdcheques).

Keuzes die je hebt

- Patronale bijdragen groepsverzekering:
→ opnemen in je vergoeding **of** laten storten in de groepsverzekering.
- Patronale ambulante- en hospitalisatiebijdrage:
→ opnemen **of** verderzetting van verzekering tijdens de periode van je opzegvergoeding.

Wie na de opzegperiode aansluitend de leeftijd voor (vervroegd) pensioen bereikt, behoudt de hospitalisatieverzekering levenslang ten laste van de werkgever.

5.2 Inschakelingsvergoeding (tewerkstellingscel)

- Duurtijd afhankelijk van leeftijd op 20/01/2026:
 - <45 jaar → 3 maanden minimum opzeg
 - ≥45 jaar → 6 maanden minimum opzeg
- Deze vergoeding is geïntegreerd in de uiteindelijke opzeggingsvergoeding.

5.3 Sluitingspremie

- Volgens de wettelijke regels afhankelijk van leeftijd en anciënniteit:
 - €206,99 per jaar anciënniteit (maximum 20 jaar)
 - verhoogd met €206,99 per leeftijdsjaar boven de 45 (maximum 19 jaar)
- Wordt betaald uiterlijk 1 maand na uitdiensttreding.

5.4 Afrekening einde dienst

Wordt betaald uiterlijk 1 maand na uitdiensttreding.

- resterend loon + premies,
- pro rata eindejaarspremie,
- pro rata variabele verloning,
- vakantiegeld,
- feestdagenloon tot 30 dagen na ontslag,
- niet opgenomen overuren, adv, anciënniteitsdagen

Werknemers die normaal een jubileumpremie krijgen in 2026 of 2027 en dat jaar in dienst zijn, ontvangen deze alsnog met alle modaliteiten.



5.5 Extra vergoedingen

1) éénmalige premie

- **€ 48 186,13** bruto (indexeerbaar tot 30/09/2026).

2) extra vertrekvergoeding

- Een bijkomende vergoeding van **1 maand loon per begonnen dienstjaar** (minimum 3 maanden), verminderd met wettelijke opzeg + RVA-compensatie (OCV voor arbeiders).

Bij arbeiders wordt het vakantiegeld dat via de vakantiekas wordt betaald in mindering gebracht volgens een vaste formule.

Leasewagens/fietsen/IT-materiaal

- Verbrekingskosten worden betaald door het bedrijf.
- Je kan wagen, fiets of IT-materiaal overnemen aan restwaarde zonder bruto-netto voordeel.

6. Outplacement & Opleiding

- Een tewerkstellingscel wordt opgezet.
- Outplacementbegeleiding wordt aangeboden.
- Elke werknemer krijgt een **opleidingsbudget van € 2000**, in te zetten binnen 1 jaar na uitdiensttreding, op factuurbasis.

7. Beschermde werknemers

- Ontslagbescherming (bv. zwangerschap, tijdskrediet, syndicale bescherming) geeft geen extra vergoedingen gezien het gaat om een economische sluiting.
- Vakbonden zullen meewerken aan de formele procedure om dit mogelijk te maken.

8. Duur van de CAO

- Geldig vanaf ondertekening tot **30 september 2028**.

Kort samengevat

- ✓ Het glasvezelbedrijf sluit gefaseerd vanaf 1/10/2026, iedereen krijgt 3 maanden vooraf bericht.
- ✓ Bedrijf zal minstens 15% van jobs te redden en biedt interne kansen.
- ✓ Geen opzeg presteren → volledige wettelijke vergoeding.
- ✓ Forfaitaire vergoeding van € 48 186,13
- ✓ 1 maandloon per begonnen dienstjaar.
- ✓ Sluitingspremie
- ✓ Inschakelingsvergoeding en outplacement inbegrepen.
- ✓ Extra opleidingsbudget van € 2000.
- ✓ Verbrekingsvergoeding voor leaseproducten betaald door werkgever & overname mogelijk.
- ✓ CAO loopt tot 30/09/2028.

