

CAO - ARBEIDERS OVERBRUGGINGSPLOEGEN 2024 – 2025

TUSSEN

ORGANON HEIST bv gevestigd te

- Industriepark 30 zone A, 2220 HEIST O/D BERG met ondernemingsnummer, BE 0412 581 481 en vestigingseenheidnummer 2.008.982.143.
- Fabriekstraat 17, 2260 WESTERLO met ondernemingsnummer, BE 0412 581 481 en vestigingseenheidnummer 2.232.045.521.
- Schoorstraat 26A, 2220 Heist-op-den-Berg met ondernemingsnummer BE 0412 581 481 en vestigingseenheidsnummer 2.275.248.133.
- Liersesteenweg 240 bus A/B, 2220 Heist-op-den-Berg met ondernemingsnummer BE 0412 581 481 en vestigingseenheidsnummer 2.337.670.405.

Hierna genoemd “de werkgever” en vertegenwoordigd door:

de Heer Bart SCHOUTEDEN, Financieel Directeur, Mevrouw Katrien VAN DEN EECKHOUT, HR Directeur

enerzijds;

EN

de ondertekenende vakbondsorganisaties,

ACV Bouw – Industrie & Energie gevestigd te 2800 Mechelen, Onder Den Toren 4A, vertegenwoordigd door de Heer Paul SCHOETERS, secretaris;

en

De Algemene Centrale ABVV gevestigd te 2800 Mechelen, Zakstraat 16, vertegenwoordigd door de Heer Danny ABSILLIS, secretaris;

anderzijds;

wordt in onderling en uitdrukkelijk akkoord de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

I. DUUR EN AARD VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een periode van 2 jaar. Ze treedt in werking op 1 januari 2024 en geldt voor bepaalde duur tot en met 31 december 2025.

II. ALGEMENE SITUERING

Deze nieuwe regeling heeft tot doel, om in de onderneming in het kader van de wet van 17 maart 1987 (B.S. 12 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de CAO nr. 42 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen dd. 2 juni 1987, een efficiënter gebruik van de productiemiddelen te realiseren door een uitbreiding van de arbeidstijd in te voeren, met name het invoeren van overbruggingsploegen.

In het kader van de invoering van de nieuwe arbeidsregeling, wordt er aldus afgeweken van 4 wettelijke regelingen van de arbeidswet inzake de organisatie van de arbeid;

- afwijking van het verbod op zondagwerk;
- afwijking van het verbod op nachtwerk;
- afwijking van de arbeidsduurtijden bedoeld bij de artikelen 19, 20 en 20bis en 27 van, de Arbeidswet van 16 maart 1971 of van de bij CAO vastgestelde drempels;
- afwijking van
 1. het verbod om tijdens de tien wettelijke feestdagen te werken
 2. de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag
 3. de verplichting om - een op een feestdag uitgevoerde prestatie - te compenseren door rust toegekend op een gewone activiteitsdag.

III. TOEPASSINGSGBIED

Naast de bestaande 3 systemen (dag-, vroeg/laat- en nachtsysteem), zullen er over de diverse productie-afdelingen heen, minimum 6 en maximum 40 overbruggingswerkers ingezet worden. Indien de werkgever nog extra overbruggingswerkers wenst in te schakelen, zal dit uitsluitend kunnen mits een onderling schriftelijk akkoord met de werknemersafvaardiging.

IV. POSITIEF EFFECT OP DE TEWERKSTELLING

Het betreft hier een herneming en (gewijzigde) verderzetting van :

- CAO Overbruggingsploegen van 01 maart 2005 tot 31 december 2005 met registratienummer 74226/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 januari 2006 tot 31 januari 2006 met registratienummer 78530/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 februari 2006 tot 30 april 2007 met registratienummer 78679/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 mei 2007 tot 30 april 2009 met registratienummer 82918/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 mei 2009 tot 30 april 2011, met registratienummer 93159/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 mei 2011 tot 30 april 2013, met registratienummer 109128/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 mei 2013 tot 30 april 2015, met registratienummer 121971/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 mei 2015 tot 30 april 2017, met registratienummer 128653/CO;

- CAO Overbruggingsploegen van 01 mei 2017 tot 31 december 2019, met registratienummer 139781/CO;
- CAO Overbruggingsploegen van 01 januari 2020 tot 31 december 2021, met registratienummer 168931/CO.
- CAO Overbruggingsploegen van 01 januari 2022 tot 31 december 2023, met registratienummer 174377/CO.

Contractvormen:

Enkel voltijds tewerkgestelde arbeiders met een basiscontract van onbepaalde duur kunnen hierin tewerkgesteld worden.

Bij vacatures kunnen arbeiders van de weekploegen zich kandidaat stellen voor de overbruggingsploegen, zonder een voorkeursbehandeling te krijgen t.a.v. externe sollicitanten. Ze hebben - eens overgestapt naar de overbruggingsploegen - ook geen andere of bijkomende rechten dan de arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen.

Uitzondering: de arbeiders die zijn overgegaan van week- naar overbruggingswerk, hebben éénmalig na de eerste drie maanden na de datum van overgang, een terugkeerrecht naar hun vroeger weekwerk, op voorwaarde dat ze op de datum van de overgang naar overbruggingswerk bij de werkgever een anciënniteit hebben van minstens 3 jaar.

Deze arbeiders behouden hun basiscontract van onbepaalde duur met een tijdelijke wijziging van het uurrooster.

Mocht onverhoopt de overbruggingsploeg overbodig worden, of bij beëindiging van deze CAO geen verlenging meer mogelijk zijn, dan zullen ondertekenende partijen overleg plegen.

V. ARBEIDSREGELING

De prestaties zullen door de overbruggingsploegen tijdens het weekend als volgt verricht worden :

5.1. Systeem 1:

Er wordt gewerkt in een 2-ploegensysteem, als volgt:

Systeem A: Op vrijdag van 18.00 – 06.00 uur en zaterdag van 18.00 – 06.00 uur, er zal in totaal 65 minuten betaalde pauze genomen worden. Het tijdstip van opname is vastgelegd in het arbeidsreglement.

Systeem B: Op zaterdag van 06.00 – 18.00 uur en zondag van 06.00 – 18.00 uur, er zal in totaal 65 minuten betaalde pauze genomen worden. Het tijdstip van opname is vastgelegd in het arbeidsreglement.

Er zal alternerend gewerkt worden, week om week. D.w.z. ploeg 1 gaat de eerste week in systeem A werken en de tweede week in systeem B. Ploeg 2 zal starten in systeem B en de week erna starten in systeem A.

In functie van de jaarlijkse kerstwerken zal mogelijk geen arbeid verricht worden in de overbruggingsploeg tijdens volgende weekends:

- Week 51/2024 (21-22 dec) – wordt éénmalig vervangen door het werken van een 6de feestdag in de overbruggingsploeg, dit werd besproken en goedgekeurd tijdens de ondernemingsraad.
- Week 52/2024 (28-29 dec)

De modaliteiten van de jaarlijkse kerstwerken in 2025 zullen besproken en vastgelegd worden in de ondernemingsraad.

Deze niet gepresteerde uren zullen ter compensatie gepresteerd worden op een ander tijdstip in de loop van het kalenderjaar.

5.2. Systeem 2:

Er wordt gewerkt in een systeem met 1 ploeg, als volgt:

Week 1: Op vrijdag van 18.00 – 06.00 uur en zaterdag van 18.00 – 06.00 uur, er zal in totaal 65 minuten betaalde pauze genomen worden. Het tijdstip van opname is vastgelegd in het arbeidsreglement.

Week 2: Op zaterdag van 06.00 – 18.00 uur en zondag van 06.00 – 18.00 uur, er zal in totaal 65 minuten betaalde pauze genomen worden. Het tijdstip van opname is vastgelegd in het arbeidsreglement.

In functie van de jaarlijkse kerstwerken zal mogelijk geen arbeid verricht worden in de overbruggingsploeg tijdens volgende weekends:

- Week 51/2024 (21-22 dec) – wordt éénmalig vervangen door het werken van een 6de feestdag in de overbruggingsploeg, dit werd besproken en goedgekeurd tijdens de ondernemingsraad.
- Week 52/2024 (28-29 dec)

De modaliteiten van de jaarlijkse kerstwerken in 2025 zullen besproken en vastgelegd worden in de ondernemingsraad.

Deze niet gepresteerde uren zullen ter compensatie gepresteerd worden op een ander tijdstip in de loop van het kalenderjaar.

5.3. Systeem 3:

Er wordt gewerkt in een systeem met 1 ploeg, als volgt:

Alle weekends: op vrijdag van 18.00 – 06.00 uur en zondag van 06.00 – 18.00 uur, er zal in totaal 65 minuten betaalde pauze genomen worden. Het tijdstip van opname is vastgelegd in het arbeidsreglement.

In functie van de jaarlijkse kerstwerken zal mogelijk geen arbeid verricht worden in de overbruggingsploeg tijdens volgende weekends:

- Week 51/2024 (21-22 dec) – wordt éénmalig vervangen door het werken van een 6de feestdag in de overbruggingsploeg, dit werd besproken en goedgekeurd tijdens de ondernemingsraad.
- Week 52/2024 (28-29 dec)

De modaliteiten van de jaarlijkse kerstwerken in 2025 zullen besproken en vastgelegd worden in de ondernemingsraad.

Deze niet gepresteerde uren zullen ter compensatie gepresteerd worden op een ander tijdstip in de loop van het kalenderjaar.

5.4. Alle ploegen

Bovendien zal gewerkt worden op:

- 5 feestdagen per jaar aan 12 uur. Welke feestdagen er gewerkt dienen te worden, zal jaarlijks, tesamen met de verlofkalender, vastgelegd worden in de Ondernemingsraad. Er zal rekening mee gehouden worden dat er maximaal 3 dagen achter elkaar gewerkt wordt. Voor een te werken feestdag gekoppeld aan een collectieve ADV-dag (geldig voor de weekwerkers) zal overleg gepleegd worden in OR.

Indien de feestdag valt :

- op maandag of dinsdag dan sluit het uurrooster aan bij het uurrooster van het voorgaande weekend.

- op woensdag , donderdag of vrijdag, dan sluit het uurrooster aan bij het uurrooster van het volgende weekend.

Wanneer er op de feestdag in het uurrooster van 18.00 uur tot 06.00 uur gewerkt dient te worden, dan start de overbruggingswerker zijn werkzaamheden de dag ervoor.

Wanneer er op de feestdag in het uurrooster van 06.00 uur tot 18.00 uur gewerkt dient te worden, dan start de overbruggingswerker zijn werkzaamheden de dag van de feestdag zelf.

- 1 dag per jaar aan 8 uur (tijdens de week) opleiding en training on the job.
De opleidingsdag wordt vastgelegd tussen de medewerker en zijn leidinggevende op individuele basis.
- 4 uur per jaar prestaties gedurende de week voor diverse activiteiten.

Zonder limitatief te zijn, kunnen tijdens deze uren, volgende activiteiten verricht worden:

- communicatie met afdelingsverantwoordelijke inzake overbruggingsploeg-gerelateerde materie;
- contacten met de ondersteunende afdelingen, met arbeidsgeneeskundige dienst (inclusief verplaatsing heen-terug), met werknemersafvaardiging alsook met productie-afdelingen.

- Evenredig aantal uren prestaties ter recuperatie van de niet te werken weekends tijdens weken 51 en/of 52:
 - Indien er tijdens de kerstwerken 1 weekend niet gepresteerd wordt: 24 uren prestaties
 - Indien er tijdens de kerstwerken 2 weekends niet gepresteerd worden 48 uren prestaties

De praktische afspraken m.b.t. specifieke data waarop deze uren gewerkt worden, zullen vanaf 1 januari en uiterlijk op 30 september van het betrokken kalenderjaar in onderling overleg tussen de werkgever en de medewerker bepaald worden. Deze afspraken zullen in de syndicale meeting worden opgevolgd.

5.5. Wijzigingen uurregeling

Mocht er noodzaak zijn om over te stappen naar een andere uurregeling, is dit mogelijk na goedkeuring van de syndicale delegatie en in onderling overleg met de betrokken medewerkers.

Een wijziging van de uurregeling zal gebeuren door de werkgever, twee weekends voorafgaandelijk en dit voor alle regelingen. D.w.z. dat er na de melding, nog 1 weekend in de oude regeling gewerkt wordt.

5.6. Overstap van weekploeg naar overbruggingsploeg / Overstap van overbruggingsploeg naar weekploeg

Met volgende richtlijn wordt rekening gehouden, indien een medewerker overstapt van de weekploeg naar de overbruggingsploeg of omgekeerd.

De individuele regeling zal echter steeds per persoon geëvalueerd worden en met de leidinggevende worden besproken.

Overstap voor 1 week

Zaterdag	12u prestaties
Zondag	/
Maandag	8u prestaties
Dinsdag	8u prestaties
Woensdag	8u prestaties
Donderdag	8u prestaties
Vrijdag	8u prestaties

Zaterdag	/
Zondag	12u prestaties

Overstap voor meerdere weken

Overstap van weekend naar week		Overstap van week naar weekend	
Zaterdag	12u prestaties	Maandag	8u prestaties
Zondag	12u prestaties	Dinsdag	8u prestaties
Maandag	/	Woensdag	8u prestaties
Dinsdag	/	Donderdag	/
Woensdag	/	Vrijdag	/
Donderdag	8u prestaties	Zaterdag	12u prestaties
Vrijdag	8u prestaties	Zondag	12u prestaties

De ADV-uren opgebouwd door het werken in de weekploeg, dienen als volgt worden opgenomen:

- Opname alvorens de medewerker terug in het overbruggingsregime overstapt of
- Opname tijdens het eerste weekend waarin de medewerker terug in het overbruggingsregime werkt.

VI. LOONREGELING

6.1. Verloning medewerkers overbrugging - weekend

6.1.1. Systeem 1

Systeem A:

vrijdag :

18u - 24u : 100% van het bruto basisuurloon

24u - 06u : 150% van het bruto basisuurloon

+

18u – 22u : shifttoeslag (aan 100%)

22u – 06u : nachttoeslag (aan 100%)

zaterdag :

18u - 24u : 150% van het bruto basisuurloon

24u - 06u : 200% van het bruto basisuurloon

+

18u – 22u : shifttoeslag (aan 100%)

22u – 06u : nachttoeslag (aan 100%)

Systeem B:

zaterdag :

06.00u - 18.00u : 150% van het bruto basisuurloon + shifttoeslag (aan 100%)

zondag :

06.00u - 18.00u : 200% van het bruto basisuurloon + shifttoeslag (aan 100%)

Er zal alternierend gewerkt worden, week om week.

Systeem 3 zal betaald worden alsof ze in systeem 1 tewerkgesteld zijn.

6.1.2. Systeem 2

Week 1:

vrijdag :

18u - 24u : 100% van het bruto basisuurloon

24u - 06u : 150% van het bruto basisuurloon

+

18u – 22u : shifttoeslag (aan 100%)
22u – 06u : nachttoeslag (aan 100%)

zaterdag :

18u - 24u : 150% van het bruto basisuurloon
24u - 06u : 200% van het bruto basisuurloon
+

18u – 22u : shifttoeslag (aan 100%)
22u – 06u : nachttoeslag (aan 100%)

Week 2:

zaterdag :

06.00u - 18.00u : 150% van het bruto basisuurloon + shifttoeslag (aan 100%)

zondag :

06.00u - 18.00u : 200% van het bruto basisuurloon + shifttoeslag (aan 100%)

6.2. Verloning medewerkers overbrugging - opleidingsdagen

100% van het bruto basisuurloon + shifttoeslag

6.3. Verloning medewerkers overbrugging – Evenredig aantal uren prestaties ter recuperatie van de niet te werken weekends tijdens weken 51 en/of 52.

De medewerker uit de overbruggingsploeg ontvangt voor deze gepresteerde uren het loon dat overeenstemt met het loon van de prestaties in een standaard weekend, inclusief shiftpremies. De uitbetaling zal gebeuren op het moment dat de prestaties effectief geleverd worden, binnen de wettelijke bepalingen.

6.4. Verloning medewerkers overbrugging – te werken feestdagen

300% (= 200% prestaties feestdag + 100% feestdag) van het bruto basisuurloon + in functie van de te werken feestdagen shift- of nachttoeslag (zie punt 6.1)

6.5. Verloning medewerkers overbrugging – niet te presteren feestdagen

100% van het bruto basisuurloon

36.49 = gemiddelde wekelijkse voltijdse arbeidsduur voor weekwerk

6.6. gemiddelde wekelijkse betaalbare arbeidsduur overbruggingswerker

1345 = totaal aantal betaalde uren overbruggingsarbeider (= 48weekends x 24 u/weekend 1 opleidingsdag x 8 u/dag + 5 te werken feestdagen x 12 u/dag + 4 uren diverse prestaties + 11 te betalen feestdagen x 11u / dag) = 1345 / 48 weken = 28,02u/week

6.7. Klein verlet

Indien 1 dag klein verlet of 2 dagen klein verlet gestipuleerd worden: indien deze dagen vallen op een weekenddag of feestdag zijn deze gelijk aan 12 uren, indien deze vallen op een opleidingsdag zijn deze gelijk aan 8 uren.

Indien meer dan 2 dagen klein verlet gestipuleerd wordt, worden 8 uren per dag betaald. Deze dagen kunnen in blokken van 4 uur per dag worden opgenomen.

Medewerkers die werken op de dag waarop ze stemplichtig zijn en niet middels volmacht wensen te stemmen, krijgen de nodige tijd om aan hun kiesplicht te voldoen. De duur van deze gewettigde afwezigheid zal echter niet vergoed worden door de werkgever.

6.8. Familiaal verlof

De medewerker heeft voor één dag familiaal verlof per jaar recht op een loonwaarborg voor de eerste 8 uren. De medewerker heeft daarenboven recht op maximaal 9 dagen van 8 uur per dag op jaarbasis onbetaalde familiale afwezigheid, gestaafd via de nodige attesten.

6.9. Overwerk

De medewerker in de overbruggingsploeg kan bijkomende prestaties uitvoeren bovenop de arbeidsregeling beschreven in punt V, binnen het kader van de wetgeving.

Het gepresteerde overwerk mag niet aansluiten (vóór of na de shift) bij de reeds gepresteerde 12 uren weekendarbeid, tenzij het gaat om:

- een buitengewone vermeerdering van werk;
- arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende arbeid aan machines of materieel;
- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist.

6.10. Ziekte of ongeval

Binnen de nieuwe arbeidsregeling wordt het loon waarop een medewerker recht heeft gedurende de periode van gewaarborgd loon in geval van ziekte of ongeval, berekend op basis van het loon, dat verdiend geweest zou zijn indien betrokkene die dag(en) gewerkt had.

6.11. Eindejaarspremie

Sinds mei 2009 is de eindejaarspremie gelijk aan 124 uren x basisuurloon verhoogd met de ploegenpremie. (=174 x 28.02/40)

Ploegenpremie wordt als volgt berekend:

(Shiftpremie Vroege + Shiftpremie Late + Shiftpremie Nacht)/3

De eindejaarspremie wordt betaald volgens de modaliteiten van de weekarbeiders.

174 = huidig aantal uren eindejaarspremie voor de weekarbeider

6.12. Maaltijdcheques

• **Aantal maaltijdcheques:**

- Voor de berekening van het aantal maaltijdcheques toegekend aan de medewerker in de overbruggingsploeg wordt de telling in uren toegepast, zoals voorzien in het KB van 28 november 1969 artikel 19bis, §2, 2°, namelijk: aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal gedeeld door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming.

Breuk: aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal

8 (= normaal aantal uren per dag)

Indien het resultaat van deze bewerking op een decimaal eindigt, dan wordt het getal naar boven afgerond.

- De maaltijdcheques worden maandelijks aan de medewerker in de overbruggingsploeg toegekend op basis van het aantal reeds gepresteerde uren in het lopende kwartaal, gedeeld door 8. Het totaal aantal maaltijdcheques op kwartaalbasis kan echter niet meer dan 65 bedragen.

• **Bedrag maaltijdcheques:**

De bedragen van de werkgevers- en werknemerstussenkomst in de maaltijdcheques worden bepaald zoals voorzien in artikel 7 van de lopende algemene CAO Maaltijdcheques arbeiders afgesloten op 29 februari 2024.

6.13. Anciënniteitsverlof

Dit wordt opgebouwd synchroon de regeling opgenomen in de vigerende CAO Arbeiders. Een dag komt overeen met 8 uren betaald aan 100% basisuurloon. Deze 8 uren kunnen in blokken van 4 uren opgenomen worden.

6.14. Vaderschapsverlof

De 7 dagen vaderschapsverlof die door mutualiteit betaald worden, worden naar analogie met de omrekening van het verlof herleid naar 39u recht. NI. $7 \times 8u = 56u$ voor de WN in de 40-urenweek. Dit herleidt men door de tewerkstellingsbreuk $28,02 / 40$ toe te passen, $39,22u$ wordt afgerond naar 39u. Deze dagen kunnen in blokken van 4 uur per dag worden opgenomen. De resterende 3 uren worden aansluitend in een blok van 3 uren opgenomen.

6.15. Zwangerschap

Bij melding van een zwangerschap van een dame tewerkgesteld in de overbruggingsploeg, zullen steeds de bestaande procedures van het SHE-departement worden toegepast.

6.16. Sociaal abonnement

Per gepresteerde dag heeft de arbeider het recht op een verplaatsingsvergoeding ongeacht het vervoermiddel terugbetaald à rato van 100 %, volgens CAO 46, art. 12.

6.17. Medische Dienst

Voor ambulante zorgen wordt beroep gedaan op nijverheidshelpers en bewakingspersoneel. De arbeidsgeneeskundige dienst kan geraadpleegd worden gedurende de opleidingsdag of tijdens de 4u "diverse activiteiten".

6.18. Syndicaal onthaal en Syndicale werking

De syndicale delegatie heeft het recht om ten allen tijde contacten te leggen met de overbruggingsploegen. Tijdens weekend of feestdagen zal er eerst een kennisgeving van hun aanwezigheid aan het bewakingspersoneel gebeuren.

6.19. Werkstandaarden

Dezelfde werkstandaarden welke van toepassing zijn tijdens de weekshiften, op vlak van veiligheid, kwaliteit, machinebezetting e.d. worden toegepast.

VII. VAKANTIEREGELING

Ingeval van volledig vakantierecht, heeft de arbeider tewerkgesteld in deze nieuwe arbeidsregeling, recht op het equivalent van 4 weken vakantie, d.w.z. 28,02u x 4 weken = 112,08 uren, te nemen per blok van 4 uren, behoudens het saldo. Maximum 16 uren kunnen in blokken van 2 uur worden opgenomen bij volledig vakantierecht; bij onvolledig vakantierecht wordt dit recht geproorateerd.

Hij dient de aanvraag van zijn vakantie telkens minstens 3 weken voorafgaandelijk in te dienen.

VIII. OPLEIDING

Indien noodzakelijk uit hoofde van de werkgever of op vraag van de medewerker, kan er op vrijwillige basis en met voorafgaandelijke akkoord van de syndicale delegatie, in opleiding voorzien worden tijdens de weekploegen.

Deze regeling is toepasbaar volgens de afspraken gemaakt in hoofdstuk 5.4., beperkt tot een noodzakelijk minimum en zal zonder loonverlies gebeuren.

IX. CAO 103 over tijdskrediet, loopbaanvermindering en verminderde arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

De medewerker tewerkgesteld in de overbruggingsploeg komt niet in aanmerking voor de regelingen en afspraken rond deze CAO met uitzondering van de thematische verloven.

Indien er wetswijzigingen zijn aangaande tijdskrediet, zullen deze worden toegepast.

X. SOCIALE ZEKERHEID

De arbeiders tewerkgesteld in deze nieuwe arbeidsregeling worden aan de RSZ aangegeven als voltijdse arbeiders.

XI. BESTAANDE CAO's

Alle bestaande en van kracht zijnde CAO's op bedrijfsvlak blijven van toepassing.

XII. NEERLEGGING EN REGISTRATIE

Opgesteld te Heist-op-den-Berg op 29 februari 2024 in 6 exemplaren, waarvan elke partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen en waarvan 1 exemplaar neergelegd wordt ter registratie door de Minister van Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op de griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Namens de werkgever:

Bart Schouteden
Financieel Directeur

Katrien Van den Eeckhout
HR Directeur

Namens de Vakbondsorganisaties:

Danny Absillis
Secretaris ABVV

Paul Schoeters
Secretaris ACV Bouw – Industrie & Energie