



TOTAL RAFFINADERIJ ANTWERPEN

BEDRIJFSCAO BETREFFENDE DE GLIJDENDE UURROOSTERS

Tussen, enerzijds

Total RAFFINADERIJ ANTWERPEN N.V.
(ondernemingsnr. BE 0404.586.901)
Scheldelaan 16, 2030 ANTWERPEN
vertegenwoordigd door
De Heer J. BEUCKELAERS, Directeur-Generaal, en
Mevrouw K. DOBBELAERE, Manager HR

en de BOND DER BAREMIEKE BEDIENDEN, TECHNICI EN KADERS – A.B.V.V.,
Van Arteveldestraat 9-11, 2060 ANTWERPEN,
vertegenwoordigd door
de Heer B. Willems, Secretaris,

ACV BIE.,
Nationalestraat 111-113, 2000 ANTWERPEN,
vertegenwoordigd door
de Heer R. Van Reeth, Secretaris,

INLEIDING

Gelet op artikel 68 t.e.m. 75 van de Wet betreffende Werkbaar en Wendbaar Werk van 5 maart 2017 hebben partijen een overeenkomst bereikt om een systeem van glijdende uurroosters in te voeren in de onderneming.

1. TOEPASSINGSGBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle administratieve bedienden en kaderleden van Total Raffinaderij Antwerpen N.V. die tewerkgesteld worden in dagverband indien de functie niet op de uitzonderingslijst staat.

Zowel voltijdse alsook deeltijdse werknemers met een vast uurrooster kunnen in het glijtijdsysteem instappen. De werknemers die tewerkgesteld worden in een ploegenstelsel zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van onderhavige cao.

2. VOORWERP

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe om een systeem van glijdende uurroosters in te voeren voor de werknemers zoals omschreven in artikel 1. Het instappen in het glijtijdsysteem is op vrijwillige basis. Alle betrokken werknemers zullen worden uitgenodigd om al dan niet in te stappen via e-mail.

De betrokken werknemers kunnen tweemaal per jaar (1 april - 1 oktober) kiezen om uit- of in te treden tot het systeem van glijdende uurroosters.

Deze in – en uitstap kan via eenvoudig verzoek via e-mail.

Het systeem van glijdende uurroosters houdt in dat de werknemers zelf het begin en het einde van hun werkdag kunnen kiezen op voorwaarde dat de vastgelegde stam- en glijtijden geëerbiedigd worden.

Dit systeem is geenszins bedoeld om systematisch meer-uren te presteren teneinde bijkomende vrije dagen te verwerven.

3. PRINCIPES

Binnen het systeem van glijdende uurroosters zullen de volgende principes gerespecteerd worden:

a) Gemiddelde arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 8 uren per dag en 40 uren per week

b) Stam- en glijtijden

De werkdag wordt verdeeld in stam- en glijtijden.

De stamtijd is de periode tijdens dewelke de werknemer aanwezig moet zijn. De stamtijd ligt tussen 09u30 en 15u00.

De glijtijd is de periode waarbinnen het toegelaten is elke dag het begin en het einde van de werkdag en de rustpauzes te kiezen binnen de volgende grenzen:

- Glijtijden 's morgens: de bedienden mogen het werk aanvangen tussen 6u45 en 09u30.
- Glijtijden 's avonds: de werknemer kan het werk ten vroegste beëindigen om 15u00 en uiterlijk om 19u00.

c) Middagpauze

Er is een onbetaalde middagpauze voorzien van 30 minuten tijdens dewelke de werknemer vrij beschikt over zijn/haar tijd.

Er wordt forfaitair 0,5 uur van de aanwezigheidstijd in mindering gebracht voor deze middagpauze.

d) Referteperiode

De werknemers waken erover dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt nageleefd binnen de referteperiode.

De referteperiode bedraagt 1 maand en vangt aan op de 1^{ste} kalenderdag en eindigt op de laatste kalenderdag van de maand

e) Recuperatie van meer- en minuren

De recuperatie van de meer- en minuren is enkel mogelijk binnen de grenzen van het glijsysteem. Meer- en minuren zijn uren die respectievelijk boven of onder de gemiddelde arbeidsduur gepresteerd worden.

Het is niet mogelijk om een halve of volledige dag inhaalrust op te nemen.

Er kunnen op het einde van de referteperiode maximum 12 meeruren en 7u59 minuren worden overgedragen naar de volgende referteperiode.

Er wordt geen rekening gehouden met de geregistreerde aanwezigheidstijd boven de maximumgrens van 12 uren op de laatste kalenderdag, tenzij het prestaties zou betreffen op uitdrukkelijke vraag van de werkgever.

Indien de werknemer de maximumgrens van 8 uren overschrijdt, moet de recuperatie bedoeld in artikel 20ter § 4 tweede lid Arbeidswet, gebeuren door het inhouden van een RD-dag.

De werknemer kan te allen tijde kennis nemen van het precieze aantal meer- of uren dat hij heeft gepresteerd in het tijdsopvolgingssysteem.

f) Compensatie van afwezigheid tijdens stamtijd

De niet-gepresteerde uren tijdens de stamtijd dienen gecompenseerd te worden door:

- PA-uren
- CO-uren
- Educatief verlof

g) Minimale en maximale arbeidsduurgrenzen

De minimale arbeidsduur bedraagt 5 uren per dag, exclusief de onbetaalde middagpauze van 30 minuten.

De maximale arbeidsduur bedraagt 9 uren per dag en 45 uren per week.

Niemand kan verplicht worden langer dan 8u / dag te werken.

Het systeem van glijdende uurroosters mag er geenszins toe leiden dat de maximale dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

De al dan niet geregistreerde aanwezigheidstijden boven de 9 uur per dag en/of 45 uur per week worden niet erkend als arbeidstijd, tenzij het prestaties zou betreffen op uitdrukkelijke vraag van de leidinggevende.

h) Tijdsopvolgingssysteem

De prestaties van de werknemers worden vastgesteld via een elektronisch tijdsopvolgingssysteem en worden uitgedrukt in uren en minuten. 29 seconden na de minuut worden niet meegeteld, vanaf 30 seconden na de minuut wordt er afgerond naar de volgende minuut.

Het tijdsregistratiesysteem bevat voor elke betrokken werknemer zijn identiteit en per dag de duur van zijn arbeidsprestaties.

Voor de deeltijdse werknemer die met een vast uurrooster wordt tewerkgesteld bevat het tijdsopvolgingssysteem, naast de identiteit en per dag de duur van zijn arbeidsprestaties, ook het begin en einde van zijn prestaties, alsook de rustpauzes.

i) Permanentie

Per afdeling dienen de nodige afspraken te worden gemaakt, zodat er een minimale bezetting wordt gegarandeerd. De leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor de goede orde en bezetting in hun dienst/afdeling.

4. SANCTIES

Bij niet-naleving van de door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde regels betreffende het glijdende uurrooster, zal de werknemer het recht ontzegd worden om gebruik te kunnen maken van het systeem van glijdende uurroosters.

Bij het herhaaldelijk niet en/of foutief registreren van de begin- en eindtijden van de werkdag, kunnen er sancties opgelegd worden.

5. ARBEIDSREGLEMENT

Het systeem van glijdende uurroosters wordt voor de looptijd van deze cao automatisch ingevoegd in het arbeidsreglement vanaf de neerlegging van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

6. DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur van 1 jaar en zal in werking treden op 1 juli 2018 en eindigen op 30 juni 2019. Uit deze overeenkomst kunnen enkel rechten en verplichtingen geput worden tijdens haar looptijd. De doorwerking, bedoeld in artikel 23 van de CAO-wet, is uitgesloten.

Opgemaakt te Antwerpen, op 1 juni 2018, in 4 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent een exemplaar te hebben ontvangen en een exemplaar bestemd is voor neerlegging bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

TOTAL RAFFINADERIJ ANTWERPEN N.V.

K. DOBBELAERE
Manager HR

J. BEUCKELAERS
Directeur-Generaal

Secretaris B.B.T.K.-A.B.V.V.

Secretaris ACV BIE

B. WILLEMS

R. VAN REETH

* * *