

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

CHEP BENELUX NEDERLAND B.V.

(GEVESTIGD TE LEIDERDORP)



A Brambles Company

Looptijd van 1 juli 2025 tot 1 juli 2027

Copyright

© 2025-2027 Cao-PARTIJEN EN AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWWN te Den Haag.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

1. CHEP Benelux Nederland B.V. te Leiderdorp

als partij enerzijds

en

2. FNV te Utrecht

als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1:	Definities	6
Artikel 2:	Verplichtingen van de partijen	6
Artikel 3:	Verplichtingen van de werkgever.....	6
Artikel 4:	Verplichtingen van de werknemers	7
Artikel 5:	Aanstelling en ontslag	7
Artikel 6:	Arbeidsduur	7
Artikel 7:	Feestdagen	8
Artikel 8:	Vakantie.....	8
Artikel 9:	Werktijden	9
Artikel 10:	Functiegroepen	9
Artikel 11:	Salarissen.....	9
Artikel 12:	Salarisaanpassing.....	9
Artikel 13:	Toeslag voor het werken in ploegen.....	11
Artikel 14:	Toeslagen voor overwerk	11
Artikel 15:	Aanwezigheidspremie	11
Artikel 16:	Eindejaarsuitkering.....	11
Artikel 17:	Vakantietoeslag	12
Artikel 18:	Loondoorbetaling tijdens ziekte	12
Artikel 19:	Re-integratie	13
Artikel 20:	Geoorloofd verzuim.....	14
Artikel 21-a:	Anciënniteitverlof.....	15
Artikel 21-b:	80-90-100 regeling	15
Artikel 21-c:	Regeling Vervroegde Uitkering	16
Artikel 22:	Ouderschapsverlof.....	16
Artikel 23:	Scholing.....	16
Artikel 24:	Gedifferentieerde WGA premie	16
Artikel 25:	WIA-hiaatverzekering	16
Artikel 26:	Pensioen.....	16
Artikel 27:	Kopen en verkopen van dagen	17
Artikel 28:	Bedrijfskleding	17
Artikel 29:	Vergoeding kosten woon-werkverkeer.....	18
Artikel 30:	Arbeidsvoorwaardenreglement.....	18
Artikel 31:	Werkgeversbijdrage en vakbondscontributie	18
Artikel 32:	Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst	19

Bijlage 1	FuncTieraster	20
Bijlage 2	Salaristabellen.....	21
Bijlage 3	Ploegen	23
Bijlage 4	Protocolafspraken 2025-2027.....	24

ARTIKELEN

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|---------------|---|---|
| a. | Werkgever | : | Partij enerzijds |
| b. | Vakvereniging | : | Partij anderzijds |
| c. | Werknemer | : | De mannelijke en vrouwelijke werknemer wier functie voorkomt in de functielijst of die een niet genoemde functie uitoefent die met minder dan 170.5 ORBA-punten gewaardeerd wordt die de AOW gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, in dienst van de werkgever in Tiel. |
| d. | Schaalsalaris | : | Het salaris zoals vermeld in Bijlage 2. |

Artikel 2: Verplichtingen van de partijen

Partijen verbinden zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever is gehouden aan de werknemer geen arbeid op te dragen, welke niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat, indien de werknemer hiermede niet akkoord gaat.
3. De werkgever is gehouden geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
4. De werkgever stelt de werknemer de noodzakelijk persoonlijke beschermingsmiddelen in bruikleen ter beschikking.
5. De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend reglement van toepassing worden verklaard.
6. De werkgever zal enkel gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de NEN 4400 norm en opgenomen zijn in het Register Normering Arbeid. Indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een vast contract kan worden aangeboden.

Artikel 4: Verplichtingen van de werknemers

1. De werknemer is verplicht in dienst van zijn/haar werkgever alle werkzaamheden welke hem of haar door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem of haar door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken.
3. De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in de fabriek van de werkgever aanwezige dienstroosters.

Artikel 5: Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking voor ten minste twee jaar geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden. Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor 6 maanden of korter geldt geen proeftijd. In de overige gevallen bedraagt de proeftijd één maand.
2. Onverminderd het in lid 1 bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.
3. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking al of niet wordt voortgezet, zal werkgever één maand voor het tijdstip waarop de dienstbetrekking van rechtswege eindigt, aan werknemer hiervan schriftelijk mededeling doen. Bij voortzetting van het dienstverband zal werkgever tevens aangeven onder welke voorwaarden het dienstverband wordt voortgezet.
4. De dienstbetrekking eindigt in ieder geval op de dag waarop de werknemer AOW-gerechtigd wordt, zonder dat opzegging vereist is.
5. Voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt de wettelijke opzegtermijn van artikel 672 BW.

Artikel 6: Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt in de dagploeg gemiddeld 37,5 uur per week (zie ook Bijlage 3).
2. Voor elke volledig gewerkte dagdienst wordt een half uur roostervrij opgebouwd waarbij acht opgebouwde uren recht geven op één vrije dag.
3. In de tweeploegendienst wordt een half uur roostervrij opgebouwd waarbij zeven en een half opgebouwde uren recht geven op één vrije dag.
4. Werknemers met een parttime dienstverband bouwen pro rata op.
5. Tijdens ziekte en vakantie worden geen rechten opgebouwd.
6. Bij bezoek aan artsen of paramedici in werktijd wordt over die dag geen rechten opgebouwd.
7. De opgebouwde roostervrije dagen worden in tijd opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin ze zijn ontstaan. Het niet opgenomen tegoed aan dagen wordt uitbetaald.
8. Op 24 december en 31 december vervallen alle middagdiensten. De ochtenddienst vangt aan om 06.00 uur en eindigt om 14.00 uur. Bij ziekte, vakantie of verlof op deze dagen hebben werknemers geen recht op vervangende vrije tijd.

Artikel 7: Feestdagen

1. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze Collectieve Arbeids-overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt om 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel bedrijfstechnische of bedrijfs-economische redenen dit noodzakelijk maken.
3. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
4. Onder feestdagen worden verstaan: eerste en tweede kerstdag, 1 januari, tweede paasdag, tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en eens in de vijf jaar 5 mei alsmede de dag waarop Koningsdag wordt gevierd.
5. Indien een werknemer voor de viering van een niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend dan wel de gelegenheid worden geboden hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.
6. De vrijdag na Hemelvaart is een verplichte vrije dag. Wel zal er op deze dag een bezetting van vier heftruckchauffeurs in dagdienst werkzaam zijn, alsmede een leidinggevende. Diegenen die werken op deze dag krijgen een toeslag van 50% over de gewerkte uren.

Artikel 8: Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op behoud van het schaalsalaris over 23 vakantiedagen.
3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst is, en/of in deeltijd werkt, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantiedagen.
4. Conform de wet bouwt een werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid volledig vakantiedagen op. Als de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid vakantiedagen wil opnemen, dan worden de vakantiedagen ook volledig opgenomen. Ook indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Stel Je werkt tijdens ziekte 4 uur per dag (50%) en je wilt een dag vakantie opnemen, dan neem je dus 8 uur op i.p.v. alleen de 4 uur.
5. De werknemer verwerft geen recht op vakantie over de tijd welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
6. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen ten minste twee weken aaneengesloten worden opgenomen met een maximum van 17 dagen.
7. Indien de werkzaamheden dit toelaten, kan de werkgever toestemming verlenen voor een aaneengesloten vakantie van 20 dagen.
8. Het tijdstip van de (aaneengesloten) vakantie zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de werknemer.
Werknemers hebben het recht gedurende twee jaar maximaal drie bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar op te sparen.
9. Het recht op vakantiedagen vervalt 5 jaar na het ontstaan van het recht.

Artikel 9: Werktijden

1. a. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster;
 - een tweeploegendienstrooster.
 - b. Onder het dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever vastgestelde werktijdregeling.
 - c. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde. Roosters waarbij bijzondere dagen betrokken zijn – zoals oudejaarsdag, kerstavond, Sinterklaas, de dag voor Hemelvaart – worden met de OR besproken.
 - d. Over een algemene wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de OR en bij gebreke daaraan partij aan andere zijde, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover overleg met de werkgever te plegen.
 - e. Werknemers worden ten minste twee maanden voorafgaande aan een wijziging in hun dienstrooster door de werkgever hiervan in kennis gesteld, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten.
2. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf dagen van de week van 07.00 tot 16.00 uur (inclusief onbetaalde pauze en opbouw (zie Bijlage 3)).
 - b. In de tweeploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week:
 - ochtenddienst : 06.00 uur – 14.00 uur
 - middagdienst : 14.00 uur – 22.00 uur
3. De vaststelling van begin- en eindtijden van de werkzaamheden alsmede de arbeidsduur van de werknemers in andere diensten wordt geregeld in het in artikel 32 genoemde arbeidsvoorwaardenreglement.
 4. De werknemers uit Zevenaar werken in dagdienst tussen 8.00 uur en 17.00 uur.

Artikel 10: Functiegroepen

De werknemers worden conform bijlage 1 ingedeeld in een functiegroep.

Artikel 11: Salarissen

1. De salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de maand per bank betaalbaar gesteld.
2. In overleg met de OR kan het salaris worden verhoogd met een zogenaamde productiepremie.

Artikel 12: Salarisaanpassing

1. In bijlage 2 staan de schaalsalarissen vermeld.
2. Bij de overgang van het loon- en functiegebouw anno 2007 naar het loon- en functiegebouw anno 2008 is de werknemer op 1 januari 2008 geplaatst in zijn nieuwe functiegroep en in zijn nieuwe loonschaal. De werknemer ontvangt ten minste het minimum van zijn nieuwe schaal, of indien van toepassing, ontvangt hij/zij het naast hogere salaris in de nieuwe schaal.

3. Indien het salaris per 31-12-2007 (of de uitloop in het loongebouw van 2007) uitstijgt boven het maximum in de nieuwe schaal, dan behoudt de werknemer zijn oude salaris en het zicht op de oude uitloop.
4. In geval van algehele loonstijging op grond van cao-afspraken wordt het gehele salaris c.q. de uitloop van de werknemer bedoeld in het derde lid met hetzelfde percentage/bedrag verhoogd.
5. De individuele salarisaanpassingen vinden plaats na een (positieve) beoordeling. Indien de werknemer in enig jaar niet is beoordeeld, wordt zijn salaris verhoogd met één stap in het loongebouw totdat het maximum in de loonschaal is bereikt. Indien er bij een beoordeling een verbetertraject wordt afgesproken er dan tussentijds een voortgangsgesprek wordt gehouden met de betrokken medewerker.
6. Met ingang van maart 2015 geldt een loyaliteitspremie volgens onderstaande tabel. Deze verhoging is structureel en pensioengevend.
 - de premie is een brutobedrag dat het resultaat is van het vermelde percentage vermenigvuldigd met het op dat moment actueel effectief basisbrutoloon (i.c. pro rata bij deeltijdse personeelsleden)
 - indien er geen bruto basisloon wordt uitbetaald (bijvoorbeeld bij langdurige ziekte na 2 jaar) zal er geen loyaliteitspremie hieruit volgen
 - telkens een personeelslid in een maand een sprong maakt naar een volgende dienstjarengroep, zal dit personeelslid de maand volgende erop zijn loyaliteitspremie verhoogd worden conform de staffel
 Deze premie is onderdeel van het pensioengevend salaris.

Loyaliteitspremie

Loyaliteitspremie volgens dienstjaren	Percentage
0-4	0%
5-9	0,63%
10-14	0,94%
15-19	1,25%
20-24	1,88%
25-29	2,19%
30-34	2,50%
35 en meer	3,13%

7. Overgangstoelage
 - het personeel, in dienst voor 1 mei 2015, die nog niet over 5 dienstjaren beschikken, zullen een overgangstoelage van 0,25% ontvangen tot het moment dat zij 5 dienstjaren hebben bereikt ; vanaf de maand volgende op het bereiken van 5 dienstjaren zal dat personeelslid een loyaliteitspremie ontvangen (tegelijk vervalt de overgangstoelage)
 - de eerste overgangstoelage wordt uitgekeerd vanaf maart 2015
 - de premie is een brutobedrag dat het resultaat is van het vermelde percentage vermenigvuldigd met het op dat moment actueel effectief basisbrutoloon (pro rata bij deeltijd medewerkers)
 - indien er geen bruto basisloon wordt uitbetaald (bijvoorbeeld bij langdurige ziekte na 2 jaar) zal er geen overgangstoelage hieruit volgen
 - deze premie is onderdeel van het pensioengevend salaris.

Artikel 13: Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst) wordt een toeslag van 8,5% op het schaalsalaris gegeven.

Artikel 14: Toeslagen voor overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan alle door de werkgever opgedragen werkzaamheden welke de normale dagelijkse arbeidsduur overschrijden.
2. Onder toeslag voor overwerk wordt verstaan de beloning in tijd of geld boven op de normale beloning.
3. De toeslag voor overuren bedraagt 50% vanaf het eerste uur. De toeslag voor de uren op zaterdag bedraagt 50%; voor de uren op zondag 100%. Voor CHEP Zevenaar geldt op feestdagen een toeslag van 100%.
4. De compensatie voor overwerk bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het wordt verricht, 100% van de gewerkte tijd.
5. Het opgebouwde tegoed aan overuren wordt in tijd opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin ze zijn ontstaan.
6. Indien de werknemer dit wenst, kan overwerk ook worden uitbetaald in plaats van opname in tijd.

Artikel 15: Aanwezigheidspremie

1. Indien in een referteperiode van 1 jaar, een werknemer zich niet heeft ziek gemeld, ontvangt hij in de maand volgend op het betreffende jaar een premie van € 325 netto.
2. Een werknemer die zich in de referteperiode één maal heeft ziek gemeld (met een maximum van 6 weken) ontvangt in de maand volgend op het betreffende jaar een premie van € 225,- netto.
3. Een werknemer die zich in de referteperiode twee maal heeft ziek gemeld (met een maximum van 12 weken in totaliteit) ontvangt in de maand volgend op het betreffende jaar een premie van € 125,- netto.
4. De onder 1, 2 en 3 genoemde bedragen zijn niet pensioengevend, tellen niet mee bij de berekening van het vakantiegeld, eventuele 13e maand en / of andere uitkeringen.
5. Werknemers die van oordeel zijn dat bij de ziekmeldingen welke zich binnen één maand na een eerdere ziekmelding voordoen, sprake is van hetzelfde ziektegeval, kunnen de arboarts om een oordeel vragen.
6. Indien werknemer of werkgever het oneens is met het oordeel van de arboarts kunnen zij het UWV om een bindend oordeel vragen. De daar mee gemoeide kosten worden betaald door de in het ongelijk gestelde partij.

Indien de toepassing van bovenstaande bepalingen voor de werknemer tot onbedoelde of onbillijke situaties zou leiden, kan werkgever in gunstige zin voor de werknemer van bovenstaande bepalingen afwijken.

Artikel 16: Eindejaarsuitkering

1. In de maand december ontvangen de werknemers in Tiel en Zevenaar een eindejaarsuitkering ter hoogte van het schaalsalaris in de maand december. CHEP Zevenaar medewerkers waarbij het netto salaris per 1 juli 2018 door de ORBA-functiewaardering lager uitvalt dan het netto salaris van vóór 1 juli 2018, ontvangen de 13e maand per maand. Vanaf het moment dat het actuele netto maandsalaris het netto

maansalaris van vóór 1 juli 2018 overschrijdt, zal de 13e maand niet meer maandelijks maar zoals gebruikelijk in december worden uitbetaald. De jaarlijkse indexatie zal op deze berekening worden toegepast.

2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, dan wel waarbij sprake is geweest van onbetaald verlof, heeft recht op de in lid 1 genoemde eindejaarsuitkering naar evenredigheid.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt de opgebouwde eindejaarsuitkering uitbetaald.

Artikel 17: Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni t/m 31 mei.
2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand mei, een bedrag aan vakantietoeslag van 8% van de som van zijn schaalsalarissen over de afgelopen 12 maanden.
3. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, dan wel waarbij sprake is geweest van onbetaald verlof, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Indien voor de werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hierbij rekening worden gehouden.
5. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt de opgebouwde vakantietoeslag uitgekeerd.
6. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 18: Loondoorbetaling tijdens ziekte

1. Werkgever betaalt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen. Daarenboven heeft de werknemer recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loonbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemers die:
 - a. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij (eventueel in het kader van een aanstellingskeuring) valse informatie heeft verstrekt;
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
3. Werknemer is verplicht zich te houden aan de bepalingen welke met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in het verzuim- en arbeidsreglement.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel aanvullingen te weigeren gedurende de periode waarin de werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende controlevoorschriften, of de wettelijke uitkering krachtens de ZW/WAO/WIA geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd.

Indien de werkgever van dit recht gebruik maakt, dient hij de werknemer daarvan schriftelijk en gemotiveerd in kennis te stellen.
5. In het tweede ziektejaar hebben werknemers die voldoen aan hun verplichtingen recht op 70% van hun salaris.
6. Werknemers die in hun tweede ziektejaar gedeeltelijk het werk hervatten ontvangen in het tweede ziektejaar voor hun werkzaamheden hun normale loon met een toeslag van 10%. Over het overige deel ontvangen deze werknemers 70%. Het totaal van loon,

toeslag en uitkering wegens ziekte zal nimmer meer bedragen dan 100% van hun oorspronkelijke loon.

7. Werknemers die in het derde ziektejaar voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard, ontvangen na het tweede ziektejaar voor hun werkzaamheden bij werkgever het voor die werkzaamheden geldende loon met een toeslag ter hoogte van 10% van het oorspronkelijk loon over de gewerkte uren. Het totaal van loon en toeslag zal nimmer meer bedragen dan 100% van het oorspronkelijke loon.
8. Werknemers die in het derde ziektejaar tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt worden verklaard, ontvangen na het tweede ziektejaar voor hun werkzaamheden bij werkgever het voor die werkzaamheden geldende loon met een toeslag ter hoogte van 10% van het oorspronkelijk loon over de gewerkte uren. Het totaal van loon, toeslag en uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten zal nimmer meer bedragen dan 100% van het oorspronkelijke loon.
9. De hierboven onder 6,7 en 8 genoemde toeslagen worden eenmalig vastgesteld aan het begin van het derde ziektejaar en worden niet meer herzien of geïndexeerd.
10. Werkgever zal zich tot het uiterste inspannen de onder 6,7 en 8 genoemde werknemers in dienst te houden en te (re)integreren in het bedrijf. Evenzo spant werkgever zich tot het uiterste in de restverdiencapaciteit van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers voor ten minste 50% te benutten
11. De werkgever treedt faciliterend op inzake een verzekering ter dekking van het zogenaamde WIA-hiaatverzekering. Toetreding tot deze verzekering is voor de werknemers niet verplicht.
12. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het schaalsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag indien van toepassing.

Artikel 19: Re-integratie

1. Werkgever zal zich inspannen om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers te re-integreren binnen de onderneming. Werknemers zijn verplicht hieraan hun medewerking te verlenen.
2. Werkgever overlegt periodiek met de OR over het te voeren beleid inzake bestrijding ziekteverzuim en integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten binnen de onderneming.
3. Voor zover nog van toepassing zal, indien na afloop van het ziektejaar de WAO/WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. Deze doorbetalingsverplichting kan volgen op de aanvulling als genoemd in artikel 18. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen kan alsdan maximaal 104 weken bedragen.
4. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
5. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken, medewerker Arbo-dienst dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
6. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied,

zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen voor zover de werknemer daar volgens artikel 18 recht op heeft.

7. De werkgever zorgt voor persoonsgerichte voorlichting aan de werknemer over rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
8. De werkgever zal in overleg met Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk werknemer en andere kwaliteitseisen.
9. Vanaf (her)plaatsing in een aangepaste of nieuwe functie bij werkgever ontvangt de werknemer de eerste drie jaar het oude nominale loon over het aantal daadwerkelijk gewerkte uren.
10. Indien een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer niet intern kan worden herplaatst kan hij bij een andere werkgever geplaatst worden. Dit kan maximaal voor een periode van 12 maanden op basis van detachering, dan wel door een dienstverband voor onbepaalde tijd met de nieuwe werkgever aan te gaan.

Artikel 20: Geoorloofd verzuim

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 19 bepaalde van toepassing.
2. Werknemers hebben recht op verlof met behoud van salaris (schaalsalaris plus ploegentoeslag indien van toepassing) voor het deelnemen aan of bijwonen van de volgende gebeurtenissen gedurende de daarbij vermelde tijd:
 - a. Bij ondertrouw van de werknemer : 1 dag
 - b. Bij huwelijk van de werknemer : 3 dagen
 - c. bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen stief- of pleegkind : 1 dag
 - d. bij 25- en 40-jarig huwelijk werknemer : 1 dag
 - e. bij 25-, 40-, 50 of 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders, stief- of pleegouders. : 1 dag
 - f. bij verhuizing op verzoek van CHEP : 2 dagen
 - g. bij verhuizing (niet op verzoek van CHEP), per jaar : 1 dag
 - h. bij overlijden echtgeno(o)t(e), inwonende ongehuwde kinderen en inwonende ouder, schoonouders, stief- of pleegouders : 6 dagen maximaal
 - i. bij overlijden niet-inwonende ouders, niet-inwonende schoonouders, stief- of pleegouder eigen of aangehuwde niet-inwonende kinderen : 2 dagen

- j. bij begrafenis van broers, zusters, zwagers, : 1 dag
schoonzusters, grootouders of kleinkinderen

3. Bijzonder verlof

In overeenstemming met het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer in de volgende gevallen verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken het op te nemen verlof aan de werkgever meldt.

- a) kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
 - b) geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
 - c) Nadat het geboorteverlof is opgenomen: aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
4. Voor de toepassing van lid 2 van dit artikel wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de partner niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de werknemer samenleeft op een zelfde adres en als zodanig blijkt uit het bevolkingsregister staat ingeschreven.
5. Het verzuim dient van tevoren door werknemer te worden gemeld aan de werkgever.

Artikel 21-a: Anciënniteitverlof

De werknemer heeft recht op een extra vrije dag volgens onderstaande tabel.

Bij een dienstverband van:

6 – 10 jaar	:	1 dag
11 – 15 jaar	:	2 dagen
16 – 20 jaar	:	3 dagen
21 – 25 jaar	:	4 dagen
26 jaar of meer	:	5 dagen

Het recht op deze extra dag verlof ontstaat in het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de beoogde anciënniteit is verworven.

Artikel 21-b: 80-90-100 regeling

Per 1 juli 2026 wordt het mogelijk om 5 jaar vóór de AOW-datum 80% te gaan werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.

Artikel 21-c: Regeling Vervroegde Uitkering

In het kader van duurzame inzetbaarheid is CHEP bereid om per 1 juli 2026 een zgn. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) uit te voeren zodat medewerkers maximaal 24 maanden eerder uit dienst kunnen. Deze regeling biedt door de versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding de mogelijkheid tot facilitering van een uittredingsregeling. CHEP erkent dat de RVU-regeling een goede mogelijkheid is om vervroegd uit te treden voor werknemers met zwaar werk. De voorwaarden van zwaar werk moeten nog worden vastgesteld zodra alle wettelijke regelingen duidelijk zijn in onderling overleg met cao partijen, naar verwachting in het najaar van 2025.

Artikel 22: Ouderschapsverlof

In overleg met de werkgever kan de werknemer ouderschapsverlof zoals bepaald in artikel 6.1 e.v. Wet arbeid en zorg opnemen.

Artikel 23: Scholing

1. Door de werkgever opgedragen scholing zal zoveel mogelijk plaatsvinden binnen werktijd. Vindt deze scholing plaats buiten werktijd dan wordt de daarmee gemoeide tijd vergoed tegen 100%. Na overleg met de werknemer kan deze vergoeding bestaan uit tijd, geld of een combinatie van beide.
2. De werknemer is verplicht de door de werkgever opgedragen scholing te volgen.
3. De door de werknemer gewenste opleidingen welke relevant zijn voor de te verrichten werkzaamheden binnen de onderneming kunnen deels voor vergoeding in aanmerking komen op basis van een met de OR op te stellen scholingsplan.
4. Werknemers kunnen deelnemen aan de door de werkgever te organiseren inzetbaarheidsscholing. Gedurende de looptijd van deze cao stelt werkgever daarvoor 8 uur per jaar ter beschikking alsmede de cursuskosten.

Artikel 24: Gedifferentieerde WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie wordt voor 50% door de werkgever betaald en voor 50% door de werknemer. Komt de gedifferentieerde WGA premie boven de 2% uit, dan zal de werkgever het meerdere boven de 2% voor de helft verhalen op de werknemer.

Artikel 25: WIA-hiaatverzekering

Bij indiensttreding kan de medewerker een WIA-hiaatverzekering verzekering afsluiten. De werkgever treedt hierin faciliterend op, door het aanbieden van een collectieve regeling waarbij de premie op het salaris van de werknemer wordt ingehouden.

Artikel 26: Pensioen

Werknemers in dienst van werkgever nemen deel aan de pensioenregeling van het BPFV (Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf), welke recht geeft op een aanvullend pensioen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 27: Kopen en verkopen van dagen

Het is mogelijk om per kalenderjaar de opgebouwde roostervrije dagen of diensten en de bovenwettelijke vakantiedagen tot in totaal maximaal 9 dagen per jaar aan de werkgever te verkopen teneinde deze te besteden aan:

- De aanschaf van een fiets of kosten voor de bijbehorende accessoires/verzekering.
- De fiscale consequenties komen voor rekening van de werknemer.

De werknemer maakt uiterlijk in de maand januari de keuze of en op welke wijze wordt deelgenomen aan bovengenoemde regeling voor het komende jaar.

De waarde van een dag bedraagt 6% van het schaalsalaris over de maand januari.

Artikel 28: Bedrijfskleding

Werkgever stelt jaarlijks in september een bedrag voor dienstkleding, te betrekken via werkgever, ter beschikking welke door de werknemer gedragen en onderhouden dient te worden. Ten behoeve van reiniging en onderhoud van deze dienstkleding ontvangt de werknemer een maandelijks toeslag van € 4,61.

Nieuwe werknemers zullen, totdat zij hun bedrijfskleding ontvangen, per (gedeelte van een) dag waarop gewerkt is een netto kledingcompensatie ontvangen van € 1,13.

De werknemer heeft recht op een kledingvergoeding van € 180,-- per jaar. Dit bedrag wordt verminderd al naar gelang de afwezigheid van de werknemer volgens onderstaande staffel.

De bedragen voor de bedrijfslogo's worden niet meer in mindering worden gebracht op het kledingbudget.

Dagen afwezig voorafgaande periode september – augustus.

Jaarlijks te besteden bedrag exclusief btw.

Euro		
0-10	:	180
10,1 t/m 15	:	170
15,1 t/m 20	:	165
21,1 t/m 25	:	160
25,1 t/m 30	:	155
30,1 t/m 35	:	150
35,1 t/m 40	:	145
40,1 t/m 50	:	140
50,1 t/m 60	:	135
60,1 t/m 70	:	130
70,1 t/m 80	:	125
80,1 t/m 90	:	120
90,1 t/m 100	:	115
100,1 t/m 125	:	95
125,1 t/m 150	:	75
150,1 t/m 175	:	55
175,1 t/m 200	:	35
vanaf 200,1	:	0

De werkgever verbindt er zich toe de voor de uitgevoerde functie vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen van de werknemers, met name:

- veiligheidsschoenen
- veiligheidsbril
- gehoorbeschermers
- veiligheidshelm

De werknemer verbindt er zich toe deze persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen in al de omstandigheden welke voorzien zijn in de veiligheidsprocedures. Deze beschermingsmiddelen blijven eigendom van de werkgever.

Artikel 29: Vergoeding kosten woon-werkverkeer

1. Indien werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer, worden de werkelijke kosten op declaratiebasis vergoed.
2. De werknemer heeft geen recht op reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt
3. Werknemers met een woon-werk afstand van meer dan 10 kilometer, hebben recht op een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer. Per 1 juli worden de reiskosten vergoed tot een maximum van 40 kilometer per enkele reis (met een minimum van 10 kilometer per enkele reis). Indien de fiscaal maximale vergoeding omhoog gaat dan volgt CHEP de regelgeving.
4. Maximaal komen de wettelijk vastgestelde 214 werkdagen voor een vergoeding in aanmerking. Bij dit aantal is rekening gehouden met dagen waarop niet wordt gereisd ten gevolge van bv. ziekte en vakantie.
5. Maanden waarin geheel niet wordt gereisd i.v.m. ziekte komen niet voor vergoeding in aanmerking. De verrekening gebeurt achteraf.
6. Voor de berekening van de woon-werkafstand wordt de ANWB-routeplanner gehanteerd.
7. De reiskosten woon-werkverkeer bij werken in het weekend worden vergoed.

Artikel 30: Arbeidsvoorwaardenreglement

In het bedrijf van de werkgever geldt een arbeidsvoorwaardenreglement, inhoudende nadere regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

Artikel 31: Werkgeversbijdrage en vakbondscontributie

1. CHEP zal gedurende de looptijd van de cao een bijdrage leveren aan het vakbondswerk conform de AWWN-regeling. Peildatum is het personeelsbestand op 1 juli van elk jaar.
2. Onder voorbehoud van toestemming van de belastingdienst zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te voldoen. Mocht er niet voldoende fiscale ruimte zijn in de werkkostenregeling, dan zullen partijen in overleg treden.

Artikel 32: Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode 1 juli 2025 tot 1 juli 2027.

De cao eindigt door schriftelijke opzegging uiterlijk drie maanden voor afloop van deze overeenkomst door één van de partijen.

Aldus overeengekomen en getekend te Tiel,

namens partij genoemd onder 1,
Chep Benelux Nederland B.V.

.....

namens partij genoemd onder 2,
FNV te Utrecht

.....

BIJLAGEN

Bijlage 1 Functieraster

Functiegroep Tiel	Functie
I	Markeerder
II	Sorteerder Reparateur
III	Heftruckchauffeur
IV	Administratief medewerker
V	Storings-/onderhoudsmonteur Yardleader
VI	Teamleader
VII	Maintenance Technician
VIII	Shiftleader* Maintenance leader*

Functiegroep Zevenaar	Functie
I	Productie Medewerker
II	Operative Warehouse
III	Operative Warehouse
IV	Senior Operative Production Service Office Administrator Maintenance Engineer Ancillaries & Inventory Coördinator
V	Yard Leader/Process Leader Senior Maintenance Engineer
VI	Team Leader
VII	Supervisor Inventory Maintenance Supervisor
VIII	Supervisor Warehouse*

* conform de afspraak uit de cao-akkoord wordt gedurende de looptijd met deze medewerkers gesproken om hen uit cao te halen en in de bestaande “banding” structuur te steken van de organisatie.

Bijlage 2 Salaristabellen

De feitelijke salarissen en salarisschalen gaan met 6,5% omhoog en wel op de volgende wijze:

- per 1 juli 2025: een verhoging van 3,5%
- per 1 juli 2026: verhoging van 3%

CHEP ZEVENAAR m.i.v. 01-07-2025						
Vanaf 01/07/2025		3,50%		T/m 30/06/2026		
Per Month Basic						
Sal. Group	Function	Aanloopschaal	Stap 1/1jr.	Stap 2/2jr.	Stap 3/3jr.	Stap 4/4jr.
1	Productie Medewerker	€ 2.521,80	€ 2.542,32	€ 2.615,37	€ 2.688,42	€ 2.761,49
2	Operative Warehouse II	€ 2.521,80	€ 2.645,18	€ 2.721,22	€ 2.797,26	€ 2.873,30
3	Operative Warehouse III	€ 2.521,80	€ 2.757,01	€ 2.836,03	€ 2.916,53	€ 2.995,56
4	Senior Operative Production	€ 2.521,80	€ 2.903,12	€ 2.988,11	€ 3.071,59	€ 3.155,08
4	Service Office Administrator					
4	Maintenance Engineer					
4	Ancillaries & Inventory Coördinator					
5	Yard Leader/Process Leader	€ 2.633,97	€ 3.090,97	€ 3.180,43	€ 3.269,89	€ 3.359,35
5	Senior Maintenance Engineer					
6	Team-Leader	€ 2.792,13	€ 3.335,49	€ 3.432,40	€ 3.528,72	€ 3.626,22
7	Supervisor Inventory	€ 2.990,43	€ 3.574,78	€ 3.678,40	€ 3.782,02	€ 3.886,40
7	Maintenance Supervisor					
8	Supervisor Warehouse	€ 3.188,74	€ 3.814,08	€ 3.924,42	€ 4.034,73	€ 4.146,56
CHEP ZEVENAAR m.i.v. 01-07-2026						
Vanaf 01/07/2026		3,00%		T/m 30/06/2027		
Per Month Basic						
Sal. Group	Function	Aanloopschaal	Stap 1/1jr.	Stap 2/2jr.	Stap 3/3jr.	Stap 4/4jr.
1	Productie Medewerker	€ 2.597,46	€ 2.618,59	€ 2.693,83	€ 2.769,07	€ 2.844,33
2	Operative Warehouse II	€ 2.597,46	€ 2.724,54	€ 2.802,86	€ 2.881,18	€ 2.959,50
3	Operative Warehouse III	€ 2.597,46	€ 2.839,72	€ 2.921,11	€ 3.004,03	€ 3.085,42
4	Senior Operative Production	€ 2.597,46	€ 2.990,22	€ 3.077,75	€ 3.163,74	€ 3.249,74
4	Service Office Administrator					
4	Maintenance Engineer					
4	Ancillaries & Inventory Coördinator					
5	Yard Leader/Process Leader	€ 2.712,99	€ 3.183,70	€ 3.275,85	€ 3.367,99	€ 3.460,13
5	Senior Maintenance Engineer					
6	Team-Leader	€ 2.875,89	€ 3.435,56	€ 3.535,38	€ 3.634,58	€ 3.735,01
7	Supervisor Inventory	€ 3.080,15	€ 3.682,03	€ 3.788,76	€ 3.895,48	€ 4.002,99
7	Maintenance Supervisor					
8	Supervisor Warehouse	€ 3.284,41	€ 3.928,51	€ 4.042,15	€ 4.155,78	€ 4.270,95

CHEP TIEL m.i.v. 01-07-2025						
Vanaf 01/07/2025 3,50% T/m 30/06/2026						
Per Month Basic						
Sal. Group	Function	Aanloopschaal	Stap 1/1jr.	Stap 2/2jr.	Stap 3/3jr.	Stap 4/4jr.
1	Markeerder / Stencillaar	€ 2.521,80	€ 2.542,32	€ 2.615,37	€ 2.688,42	€ 2.761,49
2	Sorteerder / Reparateur	€ 2.521,80	€ 2.645,18	€ 2.721,22	€ 2.797,26	€ 2.873,30
3	Heftruck Chauffeur	€ 2.521,80	€ 2.757,01	€ 2.836,03	€ 2.916,53	€ 2.995,56
4	Administratief medewerker	€ 2.521,80	€ 2.903,12	€ 2.988,11	€ 3.071,59	€ 3.155,08
5	Storings-Onderhoudsmonteur	€ 2.633,97	€ 3.090,97	€ 3.180,43	€ 3.269,89	€ 3.359,35
5	Yard-Leader					
6	Team-Leader	€ 2.792,13	€ 3.335,49	€ 3.432,40	€ 3.528,72	€ 3.626,22
7	Maintenance Technician	€ 2.990,43	€ 3.574,78	€ 3.678,40	€ 3.782,02	€ 3.886,40
8	Shift-Leader / Maintenance Leader	€ 3.188,74	€ 3.814,08	€ 3.924,42	€ 4.034,73	€ 4.146,56
CHEP TIEL m.i.v. 01-07-2026						
Vanaf 01/07/2026 3,00% T/m 30/06/2027						
Per Month Basic						
Sal. Group	Function	Aanloopschaal	Stap 1/1jr.	Stap 2/2jr.	Stap 3/3jr.	Stap 4/4jr.
1	Markeerder / Stencillaar	€ 2.597,46	€ 2.618,59	€ 2.693,83	€ 2.769,07	€ 2.844,33
2	Sorteerder / Reparateur	€ 2.597,46	€ 2.724,54	€ 2.802,86	€ 2.881,18	€ 2.959,50
3	Heftruck Chauffeur	€ 2.597,46	€ 2.839,72	€ 2.921,11	€ 3.004,03	€ 3.085,42
4	Administratief medewerker	€ 2.597,46	€ 2.990,22	€ 3.077,75	€ 3.163,74	€ 3.249,74
5	Storings-Onderhoudsmonteur	€ 2.712,99	€ 3.183,70	€ 3.275,85	€ 3.367,99	€ 3.460,13
5	Yard-Leader					
6	Team-Leader	€ 2.875,89	€ 3.435,56	€ 3.535,38	€ 3.634,58	€ 3.735,01
7	Maintenance Technician	€ 3.080,15	€ 3.682,03	€ 3.788,76	€ 3.895,48	€ 4.002,99
8	Shift-Leader / Maintenance Leader	€ 3.284,41	€ 3.928,51	€ 4.042,15	€ 4.155,78	€ 4.270,95

Bijlage 3 Ploegen

Dagploeg

De werkdag bestaat uit een aanwezigheid van 07.00 uur tot 16.00 uur (inclusief pauzes en opbouw roostervrije dagen). Pauzes behoren volgens de Arbeidstijdenwet niet tot de werktijd. Werktijd exclusief pauzes bedraagt 8 uur. Een half uur van deze werktijd wordt volgens artikel 6, lid 2 opgespaard om opgenomen te worden in roostervrije dagen. Gemiddelde arbeidsduur per week (op jaarbasis) dus 37,5 uur.

Ploegendienst

De werknemer is 8 uur per dag aanwezig. 2 x 10 minuten pauzes worden door CHEP als werktijd gezien. Middagpauze 30 minuten. Werktijd exclusief pauze bedraagt 7,5 uur. Gewerkt wordt dus 7,5 uur. Een half uur van deze werktijd wordt volgens artikel 6, lid 2 opgespaard om opgenomen te worden in roostervrije dagen. Gemiddelde productieduur per week (op jaarbasis) dus 35 uur.

Bijlage 4 Protocolafspraken 2025-2027

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 2 jaar en wel van 1 juli 2025 tot 1 juli 2027.

Initiële loonsverhoging

De feitelijke salarissen en salarisschalen gaan met 6,5% omhoog en wel op de volgende wijze:

- per 1 juli 2025: een verhoging van 3,5%
- per 1 juli 2026: verhoging van 3%

Aanwezigheidspremie (artikel 15 lid 5, 6 en 7)

De regeling blijft gewoon bestaan alleen de loonkorting zal per 1 juli 2025 vervallen.

Invoering 80-90-100 regeling

Per 1 juli 2026 wordt het mogelijk om 5 jaar vóór de AOW-datum 80% te gaan werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.

Regeling Vervroegde Uitkering

In het kader van duurzame inzetbaarheid is CHEP bereid om per 1 juli 2026 een zgn. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) uit te voeren zodat medewerkers maximaal 24 maanden eerder uit dienst kunnen. Deze regeling biedt door de versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding de mogelijkheid tot facilitering van een uittredingsregeling. CHEP erkent dat de RVU-regeling een goede mogelijkheid is om vervroegd uit te treden voor werknemers met zwaar werk. De voorwaarden van zwaar werk moeten nog worden vastgesteld zodra alle wettelijke regelingen duidelijk zijn in onderling overleg met cao partijen, naar verwachting in het najaar van 2025.

5 mei

Cao-partijen gaan tijdens de volgende CAO onderhandelingen met elkaar bezien op welke wijze 5 mei kan worden gevierd als die dag in een weekend valt in jaren die deelbaar zijn door 5 (dus 2030, 2035 etc.).

Protocol kerst en nieuwjaar

Het management zal zorgvuldig aandacht besteden aan de mogelijkheid om vrij te nemen tijdens kerst en nieuwjaar. Tijdens het periodiek overleg zal hier aandacht aan worden besteed.

Missende functiebeschrijving en functiewaardering

Na een benchmark gedaan te hebben bij verschillende CHEP vestigingen in Europa zijn we tot de conclusie gekomen dat er geen missende functies zijn in de CAO. Wel is geconstateerd dat over het algemeen brug operators en storingsverhelpers een extra bonus krijgen voor de behaalde resultaten. Hierdoor willen wij de bonus structuur in Tiel aanpassen door een extra bonus netto per gewerkt uur voor de bovengenoemde rollen.

Aanvullend geboorteverlof

CHEP blijft de regeling volgen zoals door de overheid wordt voorgeschreven, 70% zal worden vergoed door de overheid tijdens het geboorteverlof.