

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor medewerkers in dienst van

TotalEnergies LUBRICANTS PLANT BEVERWIJK B.V.

te

BEVERWIJK

Looptijd 1 maart 2026 tot en met 28 februari 2027

Inhoudsopgave:

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag	7
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 7	Bijzondere beloning	10
Artikel 8	Functiegroepen en salarisschalen	14
Artikel 9	Toepassing van de salarisschalen	15
Artikel 10	Vakantietoelage	15
Artikel 11	Eindejaarsuitkering	16
Artikel 12	Zon- en feestdagen	16
Artikel 13	Geoorloofd Verzuim	16
Artikel 14	Vakantie.....	18
Artikel 15	(vervallen).....	20
Artikel 16	Arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 17	Uitkering bij overlijden	22
Artikel 18	Pensioenregeling.....	22
Artikel 19	Tussentijdse wijziging.....	22
Artikel 20	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	22
BIJLAGE I	Salarisschalen	23
BIJLAGE II	Functielijst.....	24
BIJLAGE III	Faciliteiten vakverenigingen	25
BIJLAGE IV	Veiligheid, gezondheid en milieu.....	26
BIJLAGE V	Ouderenbeleid	27
BIJLAGE VI	Pensioenregeling per 1-1-2015.....	28
BIJLAGE VII	Eindbod	29

Ondergetekenden:

TotalEnergies Lubricants plant Beverwijk B.V., gevestigd te Beverwijk
de partij aan werkgeverszijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht,
de partij aan werknemerszijde

verklaren met ingang van 1 maart 2026 tot en met 28 februari 2027 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst bij TotalEnergies Lubricants plant Beverwijk B.V.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|--------------------------------|---|--|
| a. | werkgever | : | de partij aan werkgeverszijde; |
| b. | vakvereniging | : | de partij aan werknemerszijde, zijnde FNV; |
| c. | werknemer | : | de persoon in dienst van de werkgever wiens functie is opgenomen in één van de in bijlage II van deze cao vermelde functiegroepen; |
| d. | arbeidsgehandicapte werknemer: | | de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidsdeskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid; |
| e. | maand | : | een kalendermaand; |
| f. | week | : | een volle kalenderweek; |
| g. | dienstrooster | : | een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken; |
| h. | normale arbeidsduur | : | het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten; |
| i. | schaalsalaris | : | het salaris als geregeld in bijlage I; |
| j. | maandsalaris | : | het schaaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 2; |
| k. | maandinkomen | : | het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 7 lid 2 onder a; |
| l. | ondernemingsraad | : | de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; |
| m. | BW | : | staat voor Burgerlijk Wetboek boek 7 titel 10. |

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever zal geen actievoeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die ten nadele van de werknemer afwijken van het in deze overeenkomst bepaalde.
4.
 - a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiserenbij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties te betrekken.
 - b.
 1. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
 2. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
 - c. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
 - d. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
5. De werkgever zal iedere werknemer, op wie deze cao van toepassing is, zo mogelijk binnen 2 maanden na overeenstemming een exemplaar van de cao respectievelijk wijzigingen daarvan doen uitreiken.
6.
 - a. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en (verzuim)voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.
 - b. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot een Periodiek Medisch Onderzoek.
 - c. De werkgever zal zich tijdens het re-integratieproces inspannen conform artikel 16 van deze cao.
 - d. De werkgever zal een beleid voeren gericht op handhaving van het dienstverband met gedeeltelijk arbeidsongeschikten, rekening houdende met het bedrijfsbelang. Hiertoe zal advies worden ingewonnen bij de Arbodienst en UWV:
 - de mogelijkheid om de desbetreffende arbeidsplaats alsnog geschikt te maken voor de werknemer;
 - de mogelijkheid voor een tewerkstelling elders in het bedrijf al dan niet na het treffen van voorzieningen.

- De werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet wegens zijn arbeidsongeschiktheid ontslaan dan na overleg met de Medische dienst van het UWV. In voorkomend geval zal de werkgever zich inspannen voor de betrokken werknemer passende werkgelegenheid elders te zoeken.
- e. De werkgever heeft zich verplicht tot het voeren van een samenhangend beleid dat ongewenst gedrag in de werkorganisatie voorkomt en bestrijdt. In voorkomende gevallen kan degene die zich in dit opzicht ongewenst bejegend voelt contact opnemen met de vertrouwenspersoon (zie ook het Personeelshandboek).
7. Werkgever wijst discriminatie bij tewerkstelling af en verklaart zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen, vrouwen en arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces te bevorderen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakbond verplicht zich tijdens de duur van de overeenkomst niet te zullen overgaan tot het uitroepen en/of ondersteunen van werkstaking in de onderneming(en) van de werkgever betreffende zaken, die in deze overeenkomst zijn geregeld.
2. FNV is gehouden deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. FNV zal op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door haar leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20. Ook zal zij haar volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
4. FNV is gehouden te bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van het voor hem geldende werktijdrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbwet zal de werknemer de door of namens werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.
5. Tenzij hiervoor schriftelijke toestemming van de werkgever is verkregen, is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepalingen niet nakomt gedurende maximaal 3 dagen, zonder behoud van inkomen te schorsen en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW.

6. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
7. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 18 van deze cao.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

1. Naar gelang de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan geldt voor beide partijen vanaf de aanvangsdatum van de overeenkomst de volgende proeftijden:

- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is de proeftijd maximaal 2 maanden;
- Arbeidsovereenkomst waarvan de duur 2 jaar of langer is de proeftijd maximaal 2 maanden;
- Arbeidsovereenkomst waarvan de duur korter is dan 2 jaar is de proeftijd maximaal 1 maand;
- Arbeidsovereenkomst waarvan de duur korter is dan 6 maanden is er geen proeftijd;
- Arbeidsovereenkomst met een tijdelijke duur tot het bereiken/intreden van een bepaalde situatie daarbij is de proeftijd maximaal 1 maand.

De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor bepaalde tijd;

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. In geval van ontslag c.q. ontslagneming op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 c.q. 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband door de werkgever c.q. door de werknemer onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.
5. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 672 BW bepaalde termijnen en het in artikel 6 B.B.A. bepaalde in acht.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege en zonder opzegging op de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt c.q. waarin hij de voor de werknemer volgens de in de

onderneming van de werkgever geldende pensioenvoorziening vastgestelde pensioendatum bereikt.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster;
 - b. Een 2-ploegendienstrooster.
 - c. Een vierweekstrooster
2.
 - a. Het dagdienstrooster omvat een periode van één week en heeft een normale arbeidsduur van 39 uur per week;
 - b. In dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - c. Voor werknemers in de dagdienst wordt de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week gerealiseerd door middel van 7 Adv-dagen.
3.
 - a. Het standaard 2-ploegendienstrooster omvat een periode van twee aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week (hierbij hoort een ploegentoeslag van 13%);
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld; de werktijden zijn opgenomen in het Personeelshandboek;
 - c. Voor medewerkers in de standaard 2-ploegendienst wordt de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week gerealiseerd door middel van 13 Adv-dagen.
 - d. Het alternatief 2-ploegendienstrooster omvat een periode van tien aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 39 uur met een cyclus van 7 weken van 40 uur en 3 weken van 36 uur (hierbij hoort een ploegentoeslag van 15%);
 - e. Werknemers in het alternatieve uurrooster hebben, naast 3 vrije vrijdagen per roostercyclus van 10 weken (d.w.z. 15 vrije vrijdagen per jaar), op jaarbasis recht op 5 Adv-dagen. Hiermee wordt een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week gerealiseerd.

Indien omstandigheden daartoe aanleiding geven zal de werkgever met de PVT in overleg treden m.b.t. het terugvallen op het standaard 2-ploegendienstrooster met 2-weekscyclus.
4. Het vierweekstrooster: vanaf 1 januari 2022 is er een vierweekstrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 38,8 uur per week. Hierbij hoort een ploegentoeslag van 15% en er is op jaarbasis recht op 56 ADV uren bij een fulltime dienstverband. Hiermee wordt een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week gerealiseerd.
5. In het bedrijf van de werkgever is ten aanzien van rust- en pauzebepalingen de Arbeidstijdenwet van toepassing. Voor het overige worden werktijdregelingen door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het elders in deze overeenkomst gestelde en met inachtneming van artikel 27 lid 1.c van de Wet op de Ondernemingsraden.
6.
 - a. **Toepassing en doel**
Fulltime werknemers kunnen op eigen verzoek hun werktijd verminderen naarmate zij ouder worden, om de overgang naar pensioen te vergemakkelijken.

Er zijn twee regelingen, afhankelijk van de leeftijd op **1 maart 2019**.

Regeling A – Werknemers die op 1 maart 2019 al 55 jaar waren

Leeftijd	Vermindering per kwartaal	Opmerkingen
59 jaar	16 uur	–
60 jaar	24 uur	–
61 jaar	36 uur	–
62 jaar of ouder	Zoveel uren als nodig is voor een 4-daagse werkweek	Vrije dag in overleg bepaald

Regeling B – Werknemers die ná 1 maart 2019 55 jaar worden

Jaren tot AOW-leeftijd	Vermindering per kwartaal	Opmerkingen
6 jaar	16 uur	–
5 jaar	24 uur	–
4 jaar	36 uur	–
3 jaar of minder	Zoveel uren als nodig is voor een 4-daagse werkweek	Vrije dag in overleg bepaald

6 b. Inzet van Adv-dagen

1. De Adv-dagen zoals genoemd in artikel 6, lid 2 en 3 worden eerst ingezet om de werktijdvermindering uit deze regeling te realiseren.

Dat wil zeggen: de werknemer gebruikt de reeds opgebouwde ADV-dagen om de kortere werkweek (of vrije dag) mogelijk te maken.

2. Pas als de Adv-dagen niet toereikend zijn, wordt het resterende aantal uren vermindering toegevoegd volgens bovenstaande regeling.

Over deze aanvullende niet-gewerkte uren ontvangt de werknemer 80 % van het salaris.

3. Door deze inzet van Adv-dagen ontstaan geen extra verlofdagen.

6 c. Overige voorwaarden

- De regeling geldt tot de AOW-gerechtigde leeftijd, of totdat de werknemer in overleg met en na goedkeuring van de werkgever besluit weer fulltime te werken.
- Bij ziekte of vakantie vervallen de vrijgestelde uren zonder aanvullende compensatie.
- De regeling heeft geen invloed op de pensioengrondslag.
- Werken op vrijgestelde dagen of uren leidt niet tot recht op overwerktoeslag.
- Toepassing gebeurt steeds in overleg tussen werknemer en werkgever en wordt schriftelijk vastgelegd.

7. a. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen gevraagd worden alsnog in een ploegendienstrooster te gaan werken; hierbij zal rekening worden gehouden met fysieke of mentale beperkingen (cf. advies Arbo-arts).
- b. Werknemers van 58 jaar of ouder kunnen niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

8. Indien werkgever roosters of arbeidsduur wenst aan te passen wordt hierover overleg gevoerd met de vakbond.
9. Medewerkers moeten minimaal 5 jaar in dienst zijn om van deze regeling gebruik te kunnen maken. Ingangsdatum voor deze aanpassing is januari 2024.

Artikel 7 Bijzondere beloning

1. Toeslag voor het werken in dagdienst
 - a. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.
 - b. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek, wordt overgeplaatst uit een 2-ploegendienst naar de dagdienst ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in de 2-ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag dat het verschil weergeeft tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster:
 1. indien hij korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 2. indien hij korter dan 10 jaar maar langer dan 3 jaar onafgebroken in dezelfde ploegendienst heeft gewerkt:
 - naast het onder sub 3 genoemde;
 - 80% gedurende 4 maanden;
 - 60% gedurende 4 maanden;
 - 40% gedurende 3 maanden;
 - en tenslotte 20% gedurende 3 maanden.
 3. indien hij langer dan 10 jaar onafgebroken in dezelfde 2-ploegendienst heeft gewerkt
 - naast het onder sub 3 genoemde;
 - 80% gedurende 6 maanden;
 - 60% gedurende 6 maanden;
 - 40% gedurende 6 maanden;
 - en tenslotte 20% gedurende 6 maanden.
2. Toeslag voor het werken in een 2-ploegendienst
 - a. Voor onregelde arbeid in de 2-ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag staat vermeld in artikel 6.
Ingeval de werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de ploegentoeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - b. Werknemers voor wie het op grond van fysieke of mentale beperkingen (cf. advies Arboarts) bezwaarlijk wordt om in ploegdienst te werken, kunnen schriftelijk een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor plaatsing in een dagdienst rooster. Indien een dergelijke functie niet vacant is, wordt de betrokken werknemer op een wachtlijst geplaatst, die in volgorde van ploegdienstjaren wordt afgewerkt.
3. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst
 - a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1,0% en op zaterdag en zondag 2,0% van zijn maandsalaris. De verhoging is van toepassing vanaf 1 september 2024.

- b. De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt 1,0% van het maandsalaris.
4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de onderstaande regeling.
- b. De beloning voor meeruren door deeltijdwerkers wordt geregeld onder lid 5 van dit artikel.
- c. De toeslag voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt in percentages van het uur salaris:
- | | |
|-------------------------------------|------|
| 1. op maandag t/m vrijdag gelegen | 50% |
| 2. per uur op zaterdag en op zondag | 100% |
| 3. per uur op feestdagen | 200% |
- d. Voor het verrichten van arbeid op uren aan de eigen dienst voorafgaand of aansluitend en deze dienst overschrijdend wordt geen consignatie en/of extra opkomst toegekend. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen naar keuze worden gecompenseerd in vrije tijd of geld. Indien gekozen wordt voor vrije tijd, dient deze binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding te worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. De overwerktoeslag zal in alle gevallen worden uitbetaald. De genoemde toeslagen worden uitbetaald conform lid 4 c.
- e. In afwijking van bovengenoemde regelingen genoemd in sub a tot en met d, geldt de navolgende regeling in geval van een periode van onafgebroken werk, dat wil zeggen 24 uur op 24 uur werken, gedurende meerdere aaneengesloten dagen. De toeslag voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt in percentages van het uur salaris:
- | | |
|---|------|
| 1. Maandag tot en met vrijdag (tussen 06.00 uur en 22.00 uur) | 50% |
| 2. Nachtelijke uren (tussen 22.00 uur en 06.00 uur) | 75% |
| 3. Vrijdag tot en met maandag (tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 06.00 uur) | 125% |
| 4. Feestdagen (tussen 00.00 uur en 24.00 uur) | 200% |
| 5. Arbeidsuren in het weekend (van zondag naar maandag) | 125% |
| 6. Arbeidsuren in nachturen (v.a. 22 uur) | 75% |
| 7. Arbeidsuren overdag | 50%. |

Nachtdienst:

Dagen	Tijden	Toeslag	Toelichting
zo – ma	18.00 - 6.00 uur	12 x 125%	Volledige toeslag
ma – di	18.00 - 6.00 uur	8 x 75%	v.a. 22.00 uur nachttarief
di – wo	18.00 - 6.00 uur	8 x 75%	v.a. 22.00 uur nachttarief
wo – do	18.00 - 6.00 uur	8 x 75%	v.a. 22.00 uur nachttarief
do – vr	18.00 - 6.00 uur	8 x 75%	v.a. 22.00 uur nachttarief

Dagdienst:

Dagen	Tijden	Toeslag	Toelichting
maandag	6.00 - 18.00 uur	4 x 50%	Dagtarief over 4 extra uren
dinsdag	6.00 - 18.00 uur	4 x 50%	Dagtarief over 4 extra uren
woensdag	6.00 - 18.00 uur	4 x 50%	Dagtarief over 4 extra uren
donderdag	6.00 - 18.00 uur	4 x 50%	Dagtarief over 4 extra uren
vrijdag	6.00 – 18.00 uur	4 x 50%	Dagtarief over 4 extra uren

Totaal wordt er 60 uur gewerkt per week.

- Bij een arbeidsweek van 40 uur (volgens ploegenschema) wordt er 20 compensatie-uren toegekend.
- Bij een arbeidsweek van 36 uur (volgens ploegenschema) wordt er 24 compensatie-uren toegekend.

Het is eenieder vrij te kiezen of deze uren in tijd of in geld worden uitgekeerd.

De regelingen bovengenoemd in sub a tot en met d enerzijds en sub e anderzijds, sluiten elkaar uit. Met andere woorden: of de regeling genoemd in sub a tot en met d geldt, of de regeling opgenomen in sub e.

5. Deeltijdwerkers

1. Wanneer een werknemer met een deeltijddienstbetrekking arbeid verricht op uren die het overeengekomen aantal arbeidsuren te boven gaan zonder dat sprake is van overwerk, is sprake van meeruren. Over meeruren wordt een toeslag gegeven van 20% van het uurinkomen.
2. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake, indien de werknemer meer dan het overeengekomen aantal uren werkt én: wanneer daardoor de normale arbeidsduur per week van een fulltime werknemer wordt overschreden ofwel wanneer gewerkt wordt op uren die liggen buiten de normale werktijden van fulltime werknemers.

6. Bonusregeling

Er zijn 2 bonussen te behalen, beiden collectief.

1. Orde&Netheid en Veiligheidsbonus
2. Collectieve doelstellingen bonus.

Aan de hand van de volgende criteria wordt de hoogte van de bonus vastgesteld.

1. Orde&Netheid en veiligheidsbonus

De werknemer kan bruto € 200 per kwartaal verdienen op het onderdeel Orde & Netheid en Veiligheid. Aan de hand van vooraf vastgestelde criteria wordt ieder kwartaal een controleronde gelopen door directie + PMT-lid + vertegenwoordiger van het personeel. Op jaarbasis is er per werknemer maximaal bruto € 800 te verdienen.

1.1 Beoordeling koppelen aan bonus Orde&Netheid

Ieder jaar tijdens de JIG (Jaarlijks Individueel Gesprek) wordt iedere werknemer beoordeeld op o.a. Orde&Netheid en Veiligheid. De hieruit volgende beoordelingsscore bepaalt de hoogte van het uiteindelijke Orde&Netheid- en Veiligheid-bonusbedrag volgens onderstaand systeem.

Score	Beoordeling	Percentage van Orde&Netheid bonus	Maximum
1	Onvoldoende	0%	-
2	Nog te ontwikkelen	0%	-
3	Normaal/goed	100%	-
4	Zeer goed/aantoonbaar beter	110%	€ 880 bruto
5	Uitstekend/voorbeeld voor anderen	110%	€ 880 bruto

- Alle kwartalen wordt er gescoord op het onderwerp Veiligheid, Orde en Netheid.
- De uitkomst bepaalt de hoogte van de te verdienen bonus.
- Maximum van deze bonus is bruto € 200 per kwartaal en bruto € 800 in totaal.
- De betaling van deze bonus vindt plaats in Q1 van het opvolgend jaar.
- Voorwaarde is wel dat er een ondertekend JIG-formulier aanwezig is.
- Pro rata voor nieuwkomers. Parttimers komen in aanmerking voor een 100% bonus.
- Er zal een nul-meting uitgevoerd worden met betrekking tot Orde&Netheid en Veiligheid aan het begin van Q3 2023.
- Vervolgens zullen er elk kwartaal van het desbetreffende jaar controlerondes gelopen worden, alwaar de hoogte van de bonus vanaf zal hangen.
- Uitkomst moet voor Orde & Netheid minimaal 70% zijn, voor veiligheid minimaal 90%.

2. Collectieve doelstellingen bonus

Het nieuwe beleid met ingang van cao 1 maart 2026 is als volgt:

Met deze wijziging wordt een collectieve bonusregeling op basis van haalbare en meetbare prestatie-indicatoren gerealiseerd, waarbij de collectieve deelname wordt gestimuleerd met als doel de betrokkenheid bij het gezamenlijke eindresultaat te vergroten.

- De werknemer kan maximaal bruto € 1.250,00 verdienen verdeeld over de volgende doelstellingen:
 1. € 250,00 bruto voor het behalen van TRIR: TRIR is 0;
 2. € 300,00 bruto voor het behalen van de Leadtime doelstelling
 - a. 1. First Fill (SKF): 100% = € 100,00
 - b. 2. Bulk Container delivery: 100% = € 100,00
 - c. 3. Packed Delivery: 95% = € 100,00
 3. € 250,00 bruto voor het behalen van FTR (First Time Right) van 99,0%
 - a. 1. boven 99% is € 250,00
 - b. 2. Tussen 98.5- 99% is € 125,00
 - c. 3. Tussen 98 – 98,5% is € 75,00
 - d. 4. ,98,5% = € 0
 4. € 200,00 bruto voor het behalen van de SPILL (>159l) = 0. Per kwartaal beoordelen, 25% per kwartaal bij het behalen van 0, indien meer dan 2 spills vervallen de behaalde bedragen.
 5. € 100,00 voor het opmaken en implementeren van 20 NOK (Niet OK's) en OK's *
 6. € 150,00 voor het indienen van 5 realistische productie verhogende ideeën. Deze ideeën worden per jaar geëvalueerd. Als er een budget nodig is voor het idee moet dit terugverdiend kunnen worden in minder dan 1 jaar (ROI < 1 Jaar) *

*Voor punt 5 en 6 geldt dat deze open staan ter discussie na afloop van de looptijd deze cao.

2.1 Beoordeling koppelen aan bonus

Ieder jaar tijdens de JIG (Jaarlijks Individueel Gesprek) wordt iedere werknemer beoordeeld op o.a. zijn persoonlijk functioneren. De hieruit volgende beoordelingsscore bepaalt de hoogte van het uiteindelijke collectieve bonusbedrag volgens onderstaand systeem.

Score	Beoordeling	Percentage van bonus	Maximum
1	Beantwoordt niet aan de eisen van de functie	0%	-
2	Beantwoordt deels aan de eisen van de functie	30%	-
3	Beantwoordt ten volle aan de eisen van de functie	100%	-
4	Overtreft de eisen van de functie	110%	€ 1.375 bruto
5	Overtreft in grote mate de eisen van de functie	110%	€ 1.375 bruto

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van classificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage II van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
 - b. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 9 lid 3 bepaalde.
 - c. Werknemers die over onvoldoende opleiding en/of ervaring beschikken kunnen worden ingeschaald in de Aanloopschaal.
3.
 - a. Werknemers, die worden gepromoveerd in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden gedemoveerd in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, een omschrijving van zijn functie-inhoud, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 9 Toepassing van de salarisschalen

1. a. De medewerkers worden verloond conform de salarisschaal verbonden aan de functie.
De schaalsalarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari van enig jaar, opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2 bepaalde. Voorwaarde hiervoor is dat werknemer minimaal 6 maanden van het kalenderjaar in dienst van TotalEnergies is geweest.
- b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 8 lid 3.
2. a. Voor de medewerker die een eindbeoordeling van een 2 of lager scoort, zal er bij de tredeverhoging per 1 januari, voor het eerst van toepassing in het jaar 2023, geen automatische stap in de schaal worden toegekend.
- b. De medewerkers waarvan het management inschat dat ze op een 2 of lager afsteveneren, zullen worden benaderd voor een gesprek waarin deze boodschap wordt benoemd. De medewerker heeft dan de mogelijkheid om gedurende de rest van het jaar het functioneren te verbeteren waarbij de 2 score of lager kan worden omgezet naar een 3 score.
- c. Voor medewerkers die een eindbeoordeling van 3 of hoger (normaal functioneren) vindt de automatische tredeverhoging wel plaats zoals gebruikelijk is.
3. Bij demotie als gevolg van de in artikel 8 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, wordt een werknemer via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van algemene verhogingen wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
4. De werknemer die gedurende ten minste vijf achtereenvolgende dagen een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen dagen op de grondslag van het verschil tussen de twee betrokken schalen bij het aantal functie jaren dat de betreffende werknemer op het moment dat hij een functie volledig waarneemt bezit. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.

Artikel 10 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van enig jaar.
2. De werkgever zal aan iedere werknemer een vakantietoeslag toekennen van 8%, die zal worden berekend over 12 x het maandinkomen over de maand mei.
Voor de functievolwassen werknemers die gedurende het hele vakantietoeslagjaar in volledige dienst zijn geweest geldt een minimumvakantietoeslag voor het jaar 2026 van bruto € 2.431,98 en voor het jaar 2027 is dit bedrag bruto € 2.485,52. Deze minima gelden eveneens voor werknemers in de aanloopschalen.

3. De werknemer die niet gedurende het hele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.
5. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 11 Eindejaarsuitkering

1. Aan alle werknemers wordt jaarlijks een extra uitkering verleend ten bedrage van 8,33% van het jaarinkomen, de zogenaamde 13e maand. De uitbetaling hiervan geschiedt in de maand december. Deze extra uitkering wordt bepaald op basis van het jaarinkomen. Onder het jaarinkomen wordt ten deze verstaan 12 x het maandinkomen, als bedoeld in artikel 1 sub k.
2. Werknemers die in de loop van een kalenderjaar in dienst treden of van contract wijzigen, zullen een pro-rata-deel van de uitkering van de 13e maand ontvangen.
3. Werknemers die in de loop van een kalenderjaar de dienst verlaten, zullen naar verhouding van de door hen in het betreffende kalenderjaar doorgebrachte diensttijd een pro-rata-deel van de uitkering van de 13e maand ontvangen. Als basis voor deze uitkering zal het salaris gelden dat men geniet op het moment van beëindiging van het dienstverband. Deze betaling vindt dan plaats tegelijk met de betaling van het laatste salaris.
4. De 13e maand is een bruto uitkering waarop door de werkgever de verplichte inhouding plaatsvindt van loonbelasting en sociale-verzekeringspremies.
5. Het extra maandsalaris maakt deel uit van de pensioengrondslag, maar wordt niet meegeteld bij de bepaling van de vakantietoeslag.

Artikel 12 Zon- en feestdagen

Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.

Artikel 13 Geoorloofd Verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

2. Het recht bestaat in ieder geval:

a. Huwelijk

1. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
2. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
3. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;

b. Overlijden

1. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer en ouder/schoonouder waarvan hij de begrafenis dient te regelen;
2. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet inwonend kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder 1 genoemd is;

c. Verhuizing

Gedurende een dag of dienst bij verhuizing van de werknemer, doch maximaal 1 maal per jaar;

d. Kort verzuim

Gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.

Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

e. Geoorloofd verzuim op medische indicatie

Gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden - maximaal twee uur arts/tandarts en vier uur specialist. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.

f. Aanvullend geboorteverlof

Aanvullend geboorteverlof partner. Werkgever zal voor aanvragen voor aanvullend geboorteverlof bij een akkoord van deze UVO met ingang van 1 juni 2022 bij 'aanvullend geboorteverlof partner' de loondoorbetaling gedurende 5 weken aanvullen van 70% maximaal dagloon naar 100% van het huidige salaris.

3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

a. Dienstjubiläum

Gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer, indien deze gebeurtenis op een werkdag van desbetreffende werknemer valt;

- b. Huwelijk
Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders, indien deze gebeurtenis op een werkdag van desbetreffende werknemer valt;
- c. Vakbondsverlof
De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- d. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het geldende Personeelshandboek;
 - 2. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 - 3. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

Artikel 14 Vakantie

- 1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
Tenzij hieronder anders bepaald, gelden ten aanzien van opbouw en opname van vakantierechten de wettelijke bepalingen.
- 2. Duur der vakantie
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen (= diensten) vakantie, maximaal ter grootte van 195 uren.
De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. De werknemer kan 1 x per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 3 weken. De aaneengesloten vakantie dient ten minste 2 weken te omvatten.

Jeugdige werknemers ontvangen tot en met het kalenderjaar waarin de 18-jarige leeftijd wordt bereikt 3 dagen per jaar extra vakantie.

Volwassen werknemers ontvangen de navolgende extra vakantie:

- 1 dag bij een dienstverband van 10 jaar dan wel bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd;
- 2 dagen bij een dienstverband van 15 jaar dan wel bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd;
- 4 dagen bij een dienstverband van 20 jaar dan wel bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
- 5 dagen bij een dienstverband van 25 jaar dan wel bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.

Samengevat ziet de extra vakantieopbouw er als volgt uit:

Leeftijd of dienstjaren			
<i>Leeftijd</i>	<i>Aantal dienstjaren</i>	<i>Extra vakantie (ten opzichte van basisvakantie)</i>	<i>Totaal aantal vakantiedagen</i>
Vanaf 45 jaar	Vanaf 10 jaar	1	26
Vanaf 50 jaar	Vanaf 15 jaar	2	27
Vanaf 55 jaar	Vanaf 20 jaar	4	29
Vanaf 60 jaar	Vanaf 25 jaar	5	30

- b. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie.
3. Berekening van het aantal vakantiedagen
Indien het dienstverband slechts een gedeelte van het jaar beslaat en/of indien de contractuele arbeidsduur wijzigt, worden de vakantie rechten naar rato berekend.
 4. Vaststellen aaneengesloten collectieve vakantie
Het tijdstip van de aaneengesloten collectieve vakantie wordt door de werkgever vastgesteld, na overleg met de Ondernemingsraad. Als regel zal deze vakantie worden aangesloten bij extern bepaalde periodes (zoals de schoolvakanties). De collectieve vakantie zal in principe 2 weken bedragen, met de mogelijkheid tot verlenging op individuele basis: 1 week ervoor of 1 week erna.
 5. Vakantiedagen
 - a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 2 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na overleg met de Ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 6. Het niet-verwerven van vakantie rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
 - b. De verworven vakantie rechten in de onder sub a. genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
 - a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht vanwege arbeidsongeschiktheid of vanwege geoorloofd verzuim worden niet aangemerkt als vakantiedagen, tenzij het vakantie betreft die tijdens arbeidsongeschiktheid wordt aangevangen.
 - b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
8. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen c.q. niet heeft kunnen opnemen, zullen deze worden verrekend.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt verrekend bij de laatste salarisbetaling.
9. Vervallen van vakantiedagen

Wettelijke vakantie-rechten vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.

Niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.

Artikel 15 (vervallen)

Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid

1. Verplichtingen van de werkgever
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer, rekening houdend met diens beperkingen, te laten hervatten in de eigen functie.
 - b. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
 - c. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.
 - d. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.
2. Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan de inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

3. Deskundigenoordeel

- a. Het aanbod tot passende arbeid door werkgever vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigen oordeel (second opinion) aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- b. In de periode welke ligt tussen de weigering van het aanbod en de uitslag van de second opinion verstrekt de werkgever voorschotten tot 100% van het laatstverdiende inkomen.
- c. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV komt tot het oordeel dat deze weigering niet gerechtvaardigd is, heeft de werkgever het recht de voorschotten te verrekenen en/of terug te vorderen voor de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.

4. Eventuele centrale afspraken tussen de vakorganisatie en werkgeversorganisatie zullen aanvullend van toepassing zijn.

5. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen. Indien de werknemer volledig voldoet aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter zal genoemde 70% door werkgever worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.

e. Werkgever zal een collectieve WGA-hiaatverzekering aanbieden (ambitieniveau: aanvulling tot 70%) en zal voor 50% bijdragen in de premie van deze verzekering.

f. Na re-integratie bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% zal werknemer minimaal 70% van zijn oude inkomen ontvangen. Indien re-integratie bij TotalEnergies Lubricants plant Beverwijk B.V. niet mogelijk blijkt, zal het "tweede spoor" worden ingezet (= externe re-integratie).

Artikel 17 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

Artikel 18 Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname verplicht is. De pensioenregeling van de werknemers van TotalEnergies Lubricants plant Beverwijk B.V. is per 1 januari 2015 ondergebracht bij de Stichting TOTAL Pensioenfonds Nederland conform de bestaande regeling bij het TOTAL Pensioenfonds. De eerder opgebouwde rechten worden niet meegenomen.

De pensioenregeling van de werknemers van TotalEnergies Lubricants plant Beverwijk B.V. is per 1 januari 2022 ondergebracht bij STAP. De eerder opgebouwde rechten worden meegenomen.

Voor nadere informatie en voorwaarden wordt verwezen naar de website van het Pensioenfonds: <https://www.stappensioen.nl/pensioenkring-totalenergies/pensioenkring>

Artikel 19 Tussentijdse wijziging

1. Wijziging van de cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
2. Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen schriftelijk verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Artikel 20 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 maart 2026 en eindigt op 28 februari 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

BIJLAGE I Salarisschalen

Een structurele verhoging van de salarisschalen en feitelijke lonen per 1 maart 2026 met 3,0%.

Salarisschalen 1 maart 2026 - 28 februari 2027

inclusief verhoging van:3,00%

	3	4	5	6	7	8
aanloop	€ 2.657,62	€ 2.686,09	€ 2.719,11	€ 2.861,08	€ 3.041,15	€ 3.285,36
0	€ 2.731,80	€ 2.817,15	€ 2.932,97	€ 3.085,90	€ 3.281,16	€ 3.545,73
1	€ 2.780,82	€ 2.871,23	€ 2.992,94	€ 3.160,30	€ 3.355,55	€ 3.631,94
2	€ 2.833,21	€ 2.927,87	€ 3.050,43	€ 3.217,77	€ 3.429,09	€ 3.718,12
3	€ 2.886,45	€ 2.981,99	€ 3.109,59	€ 3.280,32	€ 3.504,30	€ 3.804,35
4	€ 2.935,47	€ 3.037,74	€ 3.168,75	€ 3.346,24	€ 3.576,15	€ 3.888,02
5	€ 2.988,73	€ 3.089,31	€ 3.226,23	€ 3.407,09	€ 3.651,36	€ 3.973,39
6	€ 3.043,15	€ 3.145,06	€ 3.285,36	€ 3.476,41	€ 3.723,22	€ 4.058,76
7	€ 3.098,49	€ 3.203,32	€ 3.346,24	€ 3.538,96	€ 3.798,43	€ 4.144,11
8	€ 3.154,86	€ 3.262,76	€ 3.409,95	€ 3.602,33	€ 3.871,12	€ 4.232,86
9		€ 3.323,34	€ 3.474,92	€ 3.672,79	€ 3.944,62	€ 4.319,08
10			€ 3.541,16	€ 3.744,70	€ 4.026,18	€ 4.403,60
11				€ 3.818,05	€ 4.109,62	€ 4.500,48
12					€ 4.194,82	€ 4.599,35
13						€ 4.700,44

BIJLAGE II Functielijst

Groep I	(0 – 29 pnt ORBA)	
Groep II	(30 – 49 pnt ORBA)	
Groep III	(50 – 69 pnt ORBA)	
Groep IV	(70 – 89 pnt ORBA)	Medewerker interne logistiek Medewerker Vullerij Medewerker logistiek Aankomend vetmaker
Groep V	(90 – 109 pnt ORBA)	Vetmaker
Groep VI	(110 – 129 pnt ORBA)	Medewerker Order Management Laboratorium medewerker A Allround operator - ochtend-dag-/middagdienst Technical Operator
Groep VII	(130 – 149 pnt ORBA)	Supervisor Medewerker Technische Dienst Medewerker Planning Medewerker informatiebeheer Technische Dienst Laboratorium medewerker B
Groep VIII	(150 – 174 pnt ORBA)	Medewerker F&A Proces technisch analist Elektrotechnisch Medewerker Technische Dienst Safety & Risk Officer Werkvoorbereider/ Planner Technische Dienst

BIJLAGE III Faciliteiten vakverenigingen

1. Het vakbondswerk binnen de onderneming heeft tot doel:
 - a. de communicatie tussen de werknemersorganisatie en leden te bevorderen;
 - b. bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de Ondernemingsraad.
2. Indien de werknemersorganisatie de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhoud van contacten door de bestuurder van de werknemersorganisatie met haar leden in de onderneming.
Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van de leden van de werknemersorganisatie;
 - b. het vrijaf geven aan kaderleden, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der werknemersorganisatie over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de werknemersorganisatie over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling – alleen in dringende gevallen – van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van kaderleden van de werknemersorganisatie.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. De werkgever draagt er zorg voor dat kaderleden niet uit hoofde van deze functie worden benadeeld in hun positie in de onderneming.
Onverminderd een krachtens andere wettelijke bepalingen vereiste toestemming kan de werkgever de dienstbetrekking van een kaderlid niet doen eindigen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter behoudens het geval dat de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden.
4. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is, respectievelijk wordt, verlengd.

BIJLAGE IV Veiligheid, gezondheid en milieu

- De werkgever zal alle maatregelen treffen, die nodig zijn ter voorkoming van schade aan lichaam en goed van werknemers, voor zover deze schade direct of indirect het gevolg zou kunnen zijn van de aanwezigheid van het bedrijf, het functioneren daarvan, de aard en de samenstelling van de gebruikte grondstoffen en materialen enz.
- Voorts neemt de werkgever maatregelen, die in redelijkheid gevraagd kunnen worden ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het voorkomen van werkomstandigheden, die daarop schadelijke invloed kunnen hebben. Dit heeft betrekking op vermindering van ongevalsrisico en ongevalsvatbaarheid, vochtigheids(graad), temperatuur(wisseling), tocht, gassen, stof (asbest), straling enz.
- Ter bevordering van deze doelstelling, ter uitvoering van wettelijke voorschriften terzake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming en in het algemeen ter uitwerking van de iedereen wettelijk geboden zorgvuldigheid t.a.v. leven en goed van anderen zal de werkgever regelmatig met de Ondernemingsraad overleggen.
- Uit dit overleg zullen regelingen moeten voortkomen, die o.a. bevatten:
 - de verplichting van de werkgever om mogelijke gevaarsituaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen, ook indien deze laatste van buitenaf worden veroorzaakt, op ruime schaal bekendheid te geven;
 - de verplichting van de werkgever om te zorgen voor een voldoende tegen ongeval en gezondheidsschade beveiligde inrichting van de werkplaatsen;
 - voorschriften in acht te nemen bij het werk, resp. bij het verblijf in en om de werkplaatsen;
 - de verplichting van de werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen in gebruik te geven;
 - de verplichting van de werknemer om deze beschermingsmiddelen te gebruiken.
- De werknemer kan niet verplicht worden werkzaamheden te verrichten indien:
 - de nodige beschermingsmiddelen ontbreken;
 - geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt en de werknemer daarin geen verandering kan brengen.
- Al naar gelang de aard van het productieproces en de functie daarin van de betrokken werknemer, zal het aantal functie jaren en/of leeftijdsjaren worden vastgesteld, waarna de werknemer periodiek medisch zal moeten worden onderzocht. Dit onderzoek komt voor rekening van de werkgever en zal zowel betrekking hebben op mogelijke invloed van werk en werkomstandigheden, op de gezondheidstoestand van de werknemer als op diens medische geschiktheid tot uitoefening van zijn functie resp. het verdragen van de heersende werkomstandigheden, een en ander in overleg met de Ondernemingsraad.
- Tijdens het periodiek overleg zal TotalEnergies Lubricants plant Beverwijk B.V. vakorganisaties informeren over milieuzaken.

BIJLAGE V Ouderenbeleid

De werkgever voert een beleid dat gericht is op het behoud van gezondheid en inzetbaarheid van de medewerkers en in het bijzonder van de oudere werknemers. Het beleid heeft ook de bedoeling te voorkomen dat oudere werknemers vroegtijdig het arbeidsproces zouden moeten verlaten.

Dit beleid komt onder andere tot uiting in:

- het algemene VGW-beleid;
- het opleidingsbeleid;
- het re-integratiebeleid van de arbeidsongeschiktheid (art. 16);
- het niet verplichtend opleggen van overwerk voor werknemers van 58 jaar of ouder (artikel 6.6.b) resp. de randvoorwaarden ten aanzien van een overgang naar werken in ploegendienst voor werknemers van 55 jaar en ouder (art. 6.6.a.);
- gunstigere regeling voor oudere werknemers met betrekking tot overgang van ploegendienst naar dagdienst (art. 7);
- langere vakantieduur (art. 14).

In het algemeen beleid is de aandacht er regelmatig op gericht, dat werknemers in bedoelde situaties zoveel mogelijk van deze voorzieningen gebruik maken.

De aandacht voor het ouderenbeleid zal onderdeel uitmaken van het periodiek overleg met de vakorganisaties.

BIJLAGE VI Pensioenregeling per 1-1-2015

Informatie met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling bij Total Pensioenfonds Nederland kun je vinden op: www.total-pensioenfonds.nl

BIJLAGE VII Eindbod

Op 18 maart, 1 en 21 april 2026 heeft de werkgeversdelegatie van TotalEnergies Lubricants Plant Beverwijk B.V. en FNV met elkaar onderhandeld over een nieuwe cao. De cao was afgelopen per 1 maart 2026. De onderhandelingen hebben uiteindelijk geresulteerd in een eindbod.

Dit eindbod zal neutraal door de bond aan de leden worden voorgelegd.

De inhoud van het eindbod is als volgt:

Looptijd:

De looptijd van de cao is 12 maanden, van 1 maart 2026 tot en met 28 februari 2027.

Loonontwikkeling:

Een structurele verhoging van de salarisschalen en feitelijke lonen van 3,0% per 1 maart 2026.

Bij de tot standkoming van een nieuwe cao volgt er de maand daarna een éénmalige bruto betaling van € 150,00 (op basis van een fulltime dienstverband).

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao zijnde 1 maart 2026 tot en met 28 februari 2027:

Artikel 6 : Dienstrooster en arbeidsduur (lid 6):

Er komt een verduidelijking met betrekking tot het huidige artikel 6 lid 6. Samen met de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) zal er een voorstel worden gemaakt. Dit tekstvoorstel wordt voor 1 juli 2026 gepresenteerd aan betrokken partijen.

Moderniseren huidig bonusbeleid artikel 7:

Voor het onderdeel collectieve bonus doet de werkgever een voorstel om de bestaande regeling te herzien. Doel is om te komen tot een realistischer en meer prestatiegericht bonusbeleid dat beter aansluit bij de huidige praktijk binnen de organisatie.

Met deze wijziging wordt toegewerkt naar een collectieve bonusregeling op basis van haalbare en meetbare prestatie-indicatoren, waarbij de collectieve deelname wordt gestimuleerd met als doel de betrokkenheid bij het gezamenlijke eindresultaat te vergroten.

- Contouren voor het nieuwe beleid is als volgt:
 - De werknemer kan maximaal bruto € 1.250,00 verdienen verdeeld over de volgende doelstellingen:
 1. € 250,00 bruto voor het behalen van TRIR: TRIR is 0;
 2. € 300,00 bruto voor het behalen van de Leadtime doelstelling
 - a. 1. First Fill (SKF): 100% = € 100,00
 - b. 2. Bulk Container delivery: 100% = € 100,00
 - c. 3. Packed Delivery: 95% = € 100,00
 3. € 250,00 bruto voor het behalen van FTR (First Time Right) van 99,0%
 - a. 1. Boven 99% is € 250,00
 - b. 2. Tussen 98.5- 99% is € 125,00
 - c. 3. Tussen 98 – 98,5% is € 75,00
 - d. 4. ,98,5% = € 0
 4. € 200,00 bruto voor het behalen van de SPILL (>159l) = 0. Per kwartaal beoordelen, 25% per kwartaal bij het behalen van 0, indien meer dan 2 spills vervallen de behaalde bedragen.
 5. € 100,00 voor het opmaken en implementeren van 20 NOK (Niet OK's) en OK's *

6. € 150,00 voor het indienen van 5 realistische productie verhogende ideeën. Deze ideeën worden per jaar geëvalueerd. Als er een budget nodig is voor het idee moet dit terugverdiend kunnen worden in minder dan 1 jaar (ROI < 1 Jaar) *

*Voor punt 5 en 6 geldt dat deze open staan ter discussie na afloop van de cao

Periodiek Overleg:

Om gedurende de looptijd van de nieuwe cao met elkaar in contact te blijven, volgt er in het vierde kwartaal van 2026 een Periodiek Overleg, de organisatie van het Periodiek Overleg wordt geïnitieerd door de werkgever.

Op de agenda komen in ieder geval de volgende agendapunten te staan:

- **Productiviteit en samenwerking (1^e prioriteit)**

De huidige inrichting en werkwijze binnen onze fabriek leiden ertoe dat productiviteit onder druk staat, met als gevolg dat volumes verschuiven naar andere plants. Dit zorgt voor hogere kosten en beperkt de mogelijkheid om functies bij pensionering duurzaam in te vullen. Om dit te verbeteren, zal in het tweede kwartaal van 2026 een werkgroep starten waarin open het gesprek wordt gevoerd over het verhogen van de productiviteit binnen de fabriek en het optimaliseren van de samenwerking, met als doel de fabriek toekomstbestendig te maken.

- **Functieomschrijvingen en loonschalen (2^e prioriteit):**

De huidige functieomschrijvingen en de daaraan gekoppelde loonschalen zijn toe aan herziening, omdat deze niet in alle gevallen meer aansluiten bij de huidige praktijk binnen de fabriek. Het doel is om te onderzoeken hoe beide componenten beter op elkaar kunnen worden afgestemd en structureel passend kunnen worden ingericht.

Om dit zorgvuldig te doen, is een projectmatige aanpak nodig waarbij de bestaande functieomschrijvingen opnieuw worden bekeken. Voor de uitvoering van dit traject zal budget beschikbaar moeten worden gemaakt.

Dit project zal gezamenlijk met de PVT worden opgestart; beide partijen hebben aangegeven dit onderwerp verder te willen verkennen. Daarbij geldt dat het verhogen van de productiviteit en het versterken van de samenwerking binnen de fabriek eerst prioriteit krijgen.

Blijvende afspraak vanuit vorige cao:

Gedurende de looptijd van deze cao worden de volgende afspraken gecontinueerd:

- Werkgeversbijdrageregeling AWWN;
- Fiscaal vriendelijk verrekening van de vakbondscontributie.