

# CAO - ARBEIDERS 2024 - 2025 ORGANON HEIST BV

## TUSSEN

ORGANON HEIST BV gevestigd te

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

Hierna genoemd “de werkgever” en vertegenwoordigd door:

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

enerzijds;

## EN

de ondertekenende vakbondsorganisaties,

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

en

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

anderzijds;

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

## **1. DUUR EN AARD VAN DE OVEREENKOMST**

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

Deze overeenkomst is van toepassing voor het arbeiderspersoneel verbonden met Organon Heist bv, RSZ-nr. 087-0786549-71; ressorterend onder het paritair comité van de arbeiders scheikundige nijverheid nr. 116.

## **2. WERKZEKERHEID**

Verwijzend naar CAO betreffende de vastheid van betrekking gesloten op 7 mei 2003 in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid. De onderneming stelt alles in het werk met het oog op het vermijden van ontslag wegens economische redenen. Indien zich op dat gebied moeilijkheden voordoen, wordt vooraf een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid ingevoerd, indien mogelijk per beurtrol. Nochtans in het geval dat ontslag wegens economische redenen nodig zou blijken, worden de vertegenwoordigers van de vakorganisaties vooraf ingelicht. Bij deze gelegenheid zullen de partijen de maatregelen onderzoeken die zouden kunnen genomen worden om de nadelen van deze ontslagen t.a.v. de werklieden te milderen, bijvoorbeeld: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ("SWT"), werkverdeling, tijdskrediet, wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, vermindering van overuren.

## **3. BESTAANSZEKERHEID**

1. De bijkomende uitkering in geval van tijdelijke economische of technische werkloosheid wordt gedurende de periode van deze CAO gegarandeerd. Specifiek zal gedurende 60 dagen (in poolvorming) de uitkering bepaald worden als het verschil tussen het netto – loon (uitgaande van het bruto belastbaar loon) en de werkloosheidsuitkering.

2. De opzeggingstermijnen in geval van ontslag wegens economische redenen worden beperkt tot de wettelijke termijnen.  
Na de wettelijke opzegperiode wordt gedurende de looptijd van deze CAO een tussenkomst voorzien zoals omschreven in 3.1 voor een periode van 3 maanden per 5 jaar anciënniteit.  
De modaliteiten terzake zullen ter gelegenheid uitgewerkt worden.

## **4. HUMANISERING VAN DE ARBEID**

### **4.1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ("SWT")**

Voor de afspraken met betrekking tot SWT verwijzen we naar de toepasselijke ondernemingsCAO "Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 'SWT' – arbeiders" afgesloten op 29 februari 2024.

### **4.2. Vrijwillig deeltijdse arbeid**

Volgende deeltijdse tewerkstellingsregimes zijn mogelijk voor de duurtijd van deze CAO:

- 50% werken

- 60% werken
- 80% werken

Volgende modaliteiten zijn van toepassing :

- De aanvraag van vrijwillig deeltijdse arbeid zal onderzocht en beantwoord worden binnen een termijn van 3 maanden vanaf de datum van aanvraag.
- De aanvraag van vrijwillig deeltijdse arbeid opent geen automatisch recht.
- De werknemer zal een deeltijds contract ontvangen en is bijgevolg niet meer voltijds tewerkgesteld. Hij heeft geen automatisch terugkeerrecht naar zijn vroegere voltijdse betrekking.
- Bij vacatures zal de wetgeving terzake toegepast worden.
- De periodes van aanwezigheid worden overeengekomen tussen de participanten zodanig dat via een verplichte beurtrol de dienst verzekerd blijft.
- Er is geen vervangingsplicht voor de werkgever.
- Alle deeltijdse contracten gaan uiteraard gepaard met een proportioneel loonverlies voor het individu, waardoor alle gevolgen hieromtrent naar bepaalde rechten in de sociale zekerheid, ook zo zullen gehanteerd en geopend worden.
- Het effectieve werkrooster wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen, waarbij volgende principes van toepassing zijn:
  - Tewerkstelling in volledige werkdagen (8u/dag)
  - Vrije dagen op basis van een roterend systeem
  - Halftijdse tewerkstelling (50 %) kan opgenomen in systeem 2 en 3 dagen per week werken

### **4.3. Tijdskrediet, Tijdskrediet Eindeloopbaan en Thematisch verlof**

#### **4.3.1. Wat betreft arbeiders die in ploegen werken, wordt volgende overeengekomen:**

Arbeiders in ploegen kunnen werken volgens de bestaande uurroosters of volgens uurroosters overeengekomen in onderling akkoord tussen werknemer en werkgever, zij het enkel binnen de uurroosters die vervat zijn in het arbeidsreglement.

#### **4.3.2. Kwantificatie (aantallen) & planningsmechanisme**

De onderneming erkent voor de duur van deze CAO een recht op gelijktijdige uitoefening van tijdskrediet van maximaal 13% van het personeelsbestand op 30/06 van het voorgaande jaar (DMFA aangifte), waarvan 59% voorbehouden is voor – 50 jarigen en 41% voorbehouden is voor de categorie 50-54 jarigen.

Binnen voormelde categorieën (-50 en 50-54 jarigen) wordt de voorrang verder bepaald volgens de datum van aanvraag. Voor de voorkeursmechanismen bij gelijktijdige aanvragen, wordt verwezen naar artikel 4.3.4. van deze CAO.

De aanvragen voor medewerkers van +55 jaar zullen niet meetellen in voormelde aantallen en dit voor de vormen: voltijds, halftijds en 1/5<sup>e</sup> tijdskrediet.

De aanvragen voor hulpbehoevenden zullen per individuele aanvraag beoordeeld en bepaald worden door de werkgever. Deze aanvragen worden niet meegeteld in het totaal aantal plaatsen berekend op 13% van het personeelsbestand op 30/06 van het voorgaande jaar (DMFA aangifte). De aanvragen ingediend in het kader van dit bijkomend tijdelijk recht zullen, vanaf de eerste aanvraag, binnen de maand worden behandeld overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

#### 4.3.3. Modaliteiten

- Aanvragen kunnen ten vroegste 3 maanden voor de gewenste aanvangsdatum ingediend worden.
- Partijen onderschrijven dat een periode van **tijdskrediet** steeds zal ingaan op de eerste kalenderdag van de maand.
- Het **1/5<sup>e</sup> tijdskrediet** kan, mits goedkeuring van de werkgever, opgenomen worden in het systeem van 4 weken werken + 1 week thuis. Indien er meerdere medewerkers in 1 afdeling tot dit stelsel wensen toe te treden, dient er een spreiding te zijn van de vrije weken, zodat niet elke medewerker tijdens dezelfde week zijn/haar vrije week heeft.
- Medewerkers die tot het stelsel van **tijdskrediet met motief – in het kader van verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of in het kader van palliatieve verzorging** – toetreden, zullen bij een verlenging van hun bestaande aanvraag niet opnieuw op de wachtlijst komen indien ze aan volgende voorwaarde voldoen:
  - De medewerker kan aantonen dat zijn recht op thematisch verlof in het kader van medische bijstand of palliatieve zorg voor hetzelfde gezins- of familielid volledig is uitgeput.
- Het **effectieve werkrooster** wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen, waarbij volgende principes van toepassing zijn:
  - Tewerkstelling in volledige werkdagen (8u/dag)
  - Vrije dagen op basis van een roterend systeem
  - Halftijdse tewerkstelling (50 %) kan opgenomen in systeem 2 en 3 dagen per week werken
  - Bij thematisch verlof en tijdskrediet met motief is het mogelijk om in dialoog te gaan met de leidinggevende om te zoeken of een vaste dag mogelijk is voor een vooropgestelde periode, rekening houdend met de planning en het gemeenschappelijk belang. Indien deze dialoog moeilijk loopt, is HR bereid om te faciliteren. Eventueel mag een vakbondsafgevaardigde de medewerker bijstaan.

#### 4.3.4. Voorkeursmechanismen bij gelijktijdige aanvragen

Bij gelijktijdige aanvragen, onderschrijven partijen volgende voorkeursmechanismen. Onder gelijktijdige aanvragen wordt bedoeld, aanvragen dewelke dezelfde dag gedaan worden:

- Bij categorie "+ 50 ": de oudste leeftijd zal voorrang hebben;

- Bij categorie "- 50 (anderen)": de wettelijke voorkeursmechanismen overeenkomstig CAO nr.103 zullen van toepassing zijn.

Alle overige wettelijke en sectorale toepassingen aangaande tijdskrediet en loopbaanvermindering, blijven onverminderd van toepassing.

#### 4.3.5. Halftijds tijdskrediet of halftijds tijdskrediet eindeloopbaan voor medewerkers in de categorie +55 jaar

Arbeiders die in het stelsel van halftijds tijdskrediet met motief, halftijds tijdskrediet zonder motief, halftijds tijdskrediet eindeloopbaan of halftijds thematisch verlof stappen of reeds van dit systeem genieten, zullen vanaf hun 55<sup>e</sup> verjaardag een aanmoedigingspremie ontvangen.

De werknemer zal vanaf de eerste kalenderdag na zijn 55<sup>e</sup> verjaardag, bovenop het halftijds loon en de RVA vergoeding een bruto aanmoedigingspremie ten belope van 125€ bruto per maand ontvangen, tot het einde van het tijdskrediet of thematisch verlof.

#### 4.3.6. 1/5<sup>e</sup> tijdskrediet of 1/5<sup>e</sup> tijdskrediet eindeloopbaan voor medewerkers in de categorie +55 jaar

Arbeiders die in het stelsel van 1/5<sup>e</sup> tijdskrediet met motief, 1/5<sup>e</sup> tijdskrediet zonder motief, 1/5<sup>e</sup> tijdskrediet eindeloopbaan of 1/5<sup>e</sup> thematisch verlof stappen of reeds van dit systeem genieten, zullen vanaf hun 55<sup>e</sup> verjaardag een aanmoedigingspremie ontvangen, tot het einde van het tijdskrediet of thematisch verlof.

De werknemer zal vanaf de eerste kalenderdag na zijn 55<sup>e</sup> verjaardag, bovenop het 4/5<sup>e</sup> loon en de RVA vergoeding een bruto aanmoedigingspremie ten belope van 50€ bruto per maand ontvangen.

### **4.4. Anciënniteitsverlof**

Per blok van 5 jaar dienst, zal 1 dag anciënniteitsverlof toegekend worden. Deze dagen dienen jaarlijks opgenomen te worden.

Het recht hierop wordt geopend het jaar waarin de betrokkene zijn "aantal dienstjaren behaalt" in de onderneming.

De modaliteiten zijn opgenomen in de ondernemingsCAO "Arbeiders budget adv- en anciënniteitsdagen 2024-2025", afgesloten op 29 februari 2024.

#### Berekening anciënniteitsdatum :

Optelling van de duur van de tewerkstelling van alle contractvormen bij de werkgever, uitgedrukt in maanden (voor de 16de in dienst en na de 15de uit dienst, tellen mee), waarbij geen onderscheid gemaakt wordt tussen voltijdse en deeltijdse tewerkstelling.

### **4.5. Klein verlet**

Partijen komen overeen de volgende dagen klein verlet toe te kennen:

- Wettelijke samenwoning: drie opeenvolgende werkdagen (zaterdag of eender welke gewone inactiviteitsdag wordt beschouwd als werkdag) te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daarop volgende week. Bij een huwelijk door de partijen binnen de 10 jaar sinds de verklaring van wettelijke samenwoning, zullen deze verrekend worden met de dagen klein verlet voor het huwelijk. In geval van een nieuwe wettelijke samenwoning wordt het recht op deze 3 opeenvolgende werkdagen betaalde afwezigheid slechts toegestaan nadat

- er 10 jaar verstreken zijn sinds de voorgaande gebeurtenis van de wettelijke samenwoning.
- Overlijden broer of zus: twee extra dagen bovenop het recht op klein verlet voorzien in de onderneming, en volgens dezelfde modaliteiten.

## **5. ARBEIDSDUURVERMINDERING**

Het totale aantal ADV-dagen bij voltijdse tewerkstelling blijft ongewijzigd op 21 dagen per jaar. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt hierdoor behouden (36,49 uur).

De modaliteiten zijn opgenomen in de ondernemingsCAO “Arbeiders budget adv- en anciënniteitsdagen 2024-2025”, afgesloten op 29 februari 2024.

De medewerkers hebben de mogelijkheid om 4 ADV (32 uur) dagen op te nemen in blokken van 1 uur.

## **6. KOOPKRACHT**

### **6.1. Basisuurlonen**

De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:

- Vanaf 1 januari 2025: + 0,6€ bruto per uur

Deze verhoging wordt telkens op de effectieve brutolonen toegepast.

### **6.2. Ploegenpremie Vroeg/Laat**

De ploegenpremie wordt als volgt berekend:

10,217% van het klasseloon III

Hierin zijn alle perequaties inzake arbeidsduur & feestdagen begrepen. D.w.z. dat alle betaalde feestdagen (11) en ADV-dagen (21) zonder ploegenpremie betaald zullen worden.

### **6.3. Nachtpremie**

De nachtpremie wordt berekend op 31,68% van het uurloon.

Hierin zijn alle perequaties inzake arbeidsduur & feestdagen begrepen. D.w.z. dat alle betaalde feestdagen (11) en ADV-dagen (21) zonder nachtpremie betaald zullen worden.

### **6.4. Overbruggingsploeg**

De modaliteiten hiervan zijn vastgelegd in een afzonderlijke ondernemingsCAO “arbeiders overbruggingsploegen 2024-2025”, afgesloten op 29 februari 2024.

### **6.5. Anciënniteitspremie**

De anciënniteitspremie zal als netto-premie beschouwd worden, en via een afzonderlijke loonberekening opgebruteerd worden als volgt:

- bij 5 jaar dienst: 150 € netto
- bij 10 jaar dienst: 300 € netto
- bij 15 jaar dienst: 425 € netto

- bij 20 jaar dienst: 550 € netto
- bij 25 jaar dienst: 700 € netto
- vanaf 26 jaar dienst per jaar: 175 € netto

De uitbetaling van deze premies gebeurt het jaar dat betrokken werknemer zijn anciënniteitsschijf bereikt.

Voor de medewerkers die in het jaar van uitbetaling met SWT gaan, zal de uitbetaling bij de uitdiensttreding gebeuren, indien zij vroeger dan de algemene uitbetaling uitdienst zouden gaan.

## 6.6. Eretekens van de arbeid

Onderstaande premies zullen als netto-premies beschouwd worden, en gelijkaardig behandeld worden als punt 6.5.

Bedragen van de premies :

- Premie 2de klasse (= 25 jaar) wordt : 200 € netto
- Premie 1ste klasse (= 30 jaar) wordt : 250 € netto
- Premie Gouden Medaille der Kroonorde (= 35 jaar) wordt : 300 € netto
- Premie Gouden Palm (= 45 jaar) wordt : 350 € netto

Deze premies worden toegekend op voorwaarde dat de FOD schriftelijk bevestigt dat de werknemer in aanmerking komt voor het ereteken.

## 6.7. Hinderpremie

De arbeiders die tewerkgesteld zijn in de werkzone Temodal Pouches ontvangen een hinderpremie van 0,20 € bruto per gepresteerd uur in deze werkzone.

## 6.8. Wachtvergoeding

De wachtvergoeding is als volgt:

Type	Verloning (bruto bedragen)
Stand-By vergoeding	<b>Zaterdag, zondag en collectieve ADV-dag:</b> 77,08€ / dag  <b>NACHT:</b> 32,32€ / dag voor nacht tijdens de week Bedragen zullen geïndexeerd worden.
Oproepvergoeding met verplichte opkomst (indien van wacht)	Ter compensatie van de tijd en kost die gepaard gaat met verplaatsing: - 157,86 € / oproep met woon-werkafstand tot 10 km - 164,73€ / oproep met woon-werkafstand tussen 10-20 km - 178,47 € /oproep met woon-werkafstand plus 20 km Bedragen zullen geïndexeerd worden.

## 7. STRESS-WERKDRUK

De werkgever onderschrijft volgende bedrijfsvisie :

"Iedere werknemer dient te kunnen functioneren in een bedrijfsomgeving waarin alle regels van rechtvaardigheid en wellevendheid gerespecteerd worden, zodat ieder zijn taak met vlijt, zorg en voorzichtigheid kan volbrengen om een kwalitatief

hoogstaand product te vervaardigen zonder de gezondheid of de menselijke waardigheid van alle betrokkenen in het gedrang te brengen. Eenieder heeft recht op achting, bezorgdheid, aanzien, rechtvaardigheid en onafhankelijkheid met betrekking tot zijn privésituatie. De werkgever zal voor de duurtijd van deze CAO het engagement nemen om het welzijnsbeleid verder uit te bouwen”.

Organon Heist bv kan zich niet veroorloven om geneesmiddelen van onvoldoende kwaliteit op de markt te brengen. Deze visie heeft rechtstreeks gevolgen voor ons productieproces, maar ook voor het verantwoordelijkheidsniveau van onze operatoren.

Vanuit deze visie dient kwaliteit geborgen te worden in elke productiestap. Dit betekent dat iedere operator die een productiestap uitvoert, ook verantwoordelijk is voor de correcte uitvoering van deze productiestap.

Organon Heist bv zal inspanningen doen om haar medewerkers professioneel op te leiden om deze verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

Ondanks de ingevoerde systemen die de kans op fouten tot een minimum herleiden, zijn er door de operator nog steeds beoordelingen te maken die subjectief en voor interpretaties vatbaar zijn. Mits het juiste trainingsniveau moeten operatoren in staat zijn een éénduidige beslissing te nemen van goed of slecht. Er is echter nog steeds een subcategorie waarbij in uitzonderlijke gevallen, ondanks het trainingsniveau van onze medewerkers, geen éénduidige beoordeling van goed/slecht kan genomen worden.

Voor deze subcategorie van beoordelingen zal de firma alles in het werk stellen om een gedeelde verantwoordelijkheid op te nemen. De operator kan steeds beroep doen op een meerdere die de genomen beslissing moet documenteren in de batchdocumentatie.

In het kader van CAO 104 wordt er een extra betaalde vrije dag toegekend (exclusief ploegenpremie, maaltijdcheque en sociaal abonnement) aan werknemers :

- Vanaf het kalenderjaar dat de werknemer 45j wordt: 1 dag
- Vanaf het kalenderjaar dat de werknemer 55j wordt: een bijkomende dag (in totaal 2 dagen)

## **8. ALLERLEI**

### **8.1. Fietsvergoeding**

De werkgever komt tussen in de fietsvergoeding à rato van 0,35 € per afgelegde kilometer (vanaf 1/01/2024) en dit zonder beperking van het totale aantal afgelegde kilometers heen en terug. Hiervoor dient de werknemer een verklaring op eer af te leggen.

De werkgever is bevoegd om de medewerker te controleren, om zo misbruiken te voorkomen en eventueel te sanctioneren.

### **8.2. Permanente vorming**

De werkgever engageert zich om bovenop de sectoriële afspraken in 0,10 % opleiding te voorzien, ongeacht de contractvorm van de tewerkgestelde.

### **8.3. Maaltijdcheques**

Beide partijen bevestigen de afspraken zoals overeengekomen in volgende ondernemingsCAO:



CAO elektronische maaltijdcheques arbeiders 2024–2025 afgesloten op 29 februari 2024.

#### **8.4. ADV-gelijkstelling**

Er is geen verlies van ADV-dagen gedurende de periode van 45 effectieve werkdagen ziekte, aaneensluitend of niet aaneensluitend. De toepassingsmodaliteiten hiervan werden bevestigd in de ondernemingsraad van september 2021.

#### **8.5. Pensioenpremie**

Vanaf 1 januari 2024 zal de werkgever aan werknemers die uit dienst gaan omwille van vervroegd of wettelijk pensioen of SWT een premie uitbetalen van 550 euro bruto.

### **9. AANKOOP ORGANON PRODUCTEN**

Partijen komen overeen dat alle medewerkers terugbetaling kunnen krijgen van alle door Organon geproduceerde producten welke zijn voorgeschreven door een arts.

De financiële tussenkomst is beperkt tot de kost van het product die niet wordt terugbetaald door het RIZIV, op voorwaarde dat de kosten niet worden terugbetaald door een ander verzekeringsplan (bijv. hospitalisatieverzekering).

De terugbetaling zal gebeuren via onkostennota, waarbij steeds een origineel betalingsbewijs moet worden toegevoegd. Op dit betalingsbewijs dienen volgende gegevens vermeld te staan: naam, datum, voorschrift nummer, naam van het product, prijs.

De onkostennota dient steeds minimum 25€ te bedragen. Wanneer dit bedrag niet bereikt is op 30 november van elk jaar, kan de onkostennota op het einde van het jaar alsnog worden ingediend. Het jaarlijkse maximum van de terugbetaling bedraagt 100€ per werknemer.

Door het indienen van deze onkostennota voor terugbetaling van medicijnen, gaat de medewerker expliciet akkoord dat de werkgever hierdoor kennis heeft van persoonlijke data m.b.t. zijn gezondheidstoestand.

Wanneer de werkgever niet-compliance issues of misbruiken m.b.t. deze afspraken vaststelt, of indien omwille van belastingsissues deze procedure niet meer toegepast kan worden, is de werkgever bevoegd om deze procedure te herroepen. De werkgever zal de vakbondsorganisatie in voorgaand geval steeds vooraf informeren.

### **10. BESTAANDE OVEREENKOMSTEN**

Alle bestaande en van kracht zijnde CAO's op bedrijfsvlak blijven van toepassing. Tijdens de duurtijd van deze CAO onderschrijven beide partijen de sociale vrede te bewaren.

### **11. NEERLEGGING EN REGISTRATIE**

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

Namens de werkgever:

Bart Schouteden  
Financieel Directeur

Katrien Van den Eeckhout  
HR Directeur

Namens de Vakbondsorganisaties

Danny Absillis  
Secretaris ABVV

Paul Schoeters  
Secretaris ACV Bouw – Industrie &  
Energie