

CAO – BEDIENDEN 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, Finance Directeur en Mevrouw Katrien VAN DEN EECKHOUT, HR Directeur

enerzijds;

EN

de ondertekenende representatieve vakbondsorganisatie:

ACV Bouw, Industrie en Energie, Onder den Toren 4A, 2800 Mechelen, vertegenwoordigd door de heer Paul Schoeters, secretaris;

anderzijds;

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

1. Duur & Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (deze “CAO”) wordt gesloten voor een periode van 2 jaar. Ze treedt in werking op 1 januari 2024 en geldt voor een bepaalde duur tot en met 31 december 2025.

Deze overeenkomst is van toepassing voor de bedienden in dienst van Organon Heist bv, RSZ-nr. 087-0786549-71; ressorterend onder het paritair comité van de bedienden scheikundige nijverheid nr. 207.

2. Werkzekerheid

De werkgever zal alles in het werk stellen om meervoudige afdankingen wegens economische redenen te vermijden tijdens de duur van deze CAO.

Ingeval er zich toch moeilijkheden zouden voordoen, en de werkgever bijgevolg genooddaakt zou zijn over te gaan tot een meervoudig ontslag om economische (of technische) redenen, zoals hierna gedefinieerd, zal de werkgever de vertegenwoordiger van de representatieve vakbondsorganisatie, die deze CAO ondertekent, hierover vooraf inlichten.

Meer bepaald zal de werkgever in voorkomend geval volgende informatie verstrekken aan de voormelde vertegenwoordiger van de representatieve vakorganisatie:

- 1^{ste} fase: intentieverklaring, m.n. informatie over de intentie om over te gaan tot een meervoudig ontslag om economische (of technische) redenen, m.n. de economische redenen en achtergrond hiervan alsook de mogelijke sociaal-economische gevolgen voor de bedienden;
- 2^{de} fase : maatregelen bespreken die de nadelige gevolgen kunnen milderen;
- 3^{de} fase: bevestiging van het aantal voorgenomen ontslagen en de voorrangregeling die zal worden toegepast volgens beslissing van de werkgever in algemene termen;
- 4^{de} fase: na kennisgeving van de ontslagbeslissing aan de individuele getroffen bedienden, zal de werkgever de namen van voormelde getroffen bedienden meedelen aan de voormelde vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties.

Het wordt evenwel uitdrukkelijk tussen de partijen overeengekomen dat de werkgever de exclusieve beslissingsbevoegdheid behoudt in dit verband en dat de in dit artikel opgenomen verplichtingen beperkt zijn tot het verstrekken van informatie aan de voormelde vertegenwoordiger van de representatieve vakorganisatie.

Onder meervoudig ontslag om economische (of technische) redenen zal voor doeleinden van dit artikel worden verstaan: het ontslag van minstens 8 bedienden gedurende een opeenvolgende periode van 60 dagen.

Deze clausule is niet van toepassing ingeval van “collectief ontslag” of “sluiting (van een afdeling)” zoals wettelijk bepaald in welk geval de daarvoor geldende specifieke wettelijke en/of sectoriële bepalingen zullen worden toegepast.

3. Tewerkstellingsmaatregelen

3.1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (“SWT”)

Beide partijen bevestigen de afspraken zoals overeengekomen in de ondernemings-CAO “Stelsel van bedrijfstoeslag ‘SWT’ Bedienden 2023-25” afgesloten op 29 februari 2024.

3.2. Deeltijdse arbeid

Vrijwillig deeltijdse arbeid :

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

- 50% werken
- 60% werken
- 80% werken

Modaliteiten :

- De aanvraag van vrijwillig deeltijdse arbeid zal onderzocht en beantwoord worden binnen een termijn van 3 maanden vanaf de datum van aanvraag.
- 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 aanvraag van vrijwillig deeltijdse arbeid opent geen automatisch recht.
- De periodes van aanwezigheid worden overeengekomen tussen de participanten, zoals vermeld in het arbeidsreglement.
- 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 worden in systeem 2 en 3 dagen per week werken

4. Tijdskrediet

4.1. Wat betreft bedienden die in ploegen werken, wordt volgende overeengekomen:

Bedienden 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.

4.2. Kwantificatie (aantallen) & planningsmechanisme

De onderneming erkent voor de duur van deze CAO een recht op gelijktijdige uitoefening van tijdskrediet met motief en tijdskrediet zonder motief van maximaal 11 % van het personeelsbestand op 30/06 van het voorgaande jaar (DMFA aangifte), waarvan 4/5^{de} voorbehouden is voor – 50 jarigen en 1/5^{de} voorbehouden wordt 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 4.4. 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^e 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 11% van het personeelsbestand op 30/06 van het voorgaande jaar (DMFA aangifte).

De aanvragen ingediend in het kader van dit bijkomend tijdelijk recht voor hulpbehoevenden zullen, vanaf de eerste aanvraag, binnen de maand worden behandeld overeenkomstig de wettelijke bepalingen en volgende modaliteiten :

4.3. 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.
- 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 worden in systeem 2/3 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.

4.4. Voorkeursmechanismen bij gelijktijdige aanvragen

Bij gelijktijdige aanvragen, onderschrijven beide partijen volgende voorkeursmechanismen aanvullend op de wettelijke voorzieningen van CAO nr. 103. Onder gelijktijdige aanvragen wordt bedoeld, aanvragen dewelke dezelfde dag gedaan worden:

- Bij categorie "+ 50 ": eerst zal de dag van de aanvraag bekeken worden, bij gelijktijdige aanvragen zal de oudste leeftijd voorrang hebben;
- Bij categorie "- 50 (anderen)": de wettelijke voorkeursmechanismen zullen van toepassing zijn.

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

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

Bedienden die in het stelsel van halftijds tijdskrediet met motief, halftijds tijdskrediet eindeloopbaan of halftijds thematisch verlof stappen of reeds van dit systeem genieten, zullen vanaf hun 55^e verjaardag een aanmoedigingspremie ontvangen.

De werknemer zal vanaf de eerste kalenderdag na zijn 55^e verjaardag, bovenop het halftijds loon en de RVA vergoeding een bruto aanmoedigingspremie ten belope van 125€ bruto per maand ontvangen.

4.6. 1/5^e tijdskrediet of 1/5^e tijdskrediet eindeloopbaan-voor medewerkers in de categorie +55 jaar

Bedienden die in het stelsel van 1/5^e tijdskrediet met motief, 1/5^e landingsbaan of 1/5^e thematisch verlof stappen of reeds van dit systeem genieten, zullen vanaf hun 55^e verjaardag een aanmoedigingspremie ontvangen.

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

4.7. 1/10^{de} ouderschapsverlof

De prestatievermindering van 1/10^{de} ouderschapsverlof is mogelijk en bestemd voor werknemers die voltijds werken en minimum 12 maanden anciënniteit hebben. Het schriftelijk akkoord van de werkgever is nodig (bij elke aanvraag van 10 maanden apart akkoord nodig). Medewerker kan de voltijdse prestaties verminderen met één dag om de 2 weken of een halve dag per week.

5. Koopkracht

5.1. Basismaandsalarissen

De basismaandsalarissen worden als volgt verhoogd:

- Op 1 januari 2025: 105 € bruto

Medewerkers die deeltijds werken ontvangen deze verhoging pro rata hun tewerkstellingsregime.

De ploegenpremie is gelijkgesteld aan deze van de arbeiders.

5.2. Maaltijdcheques

Beide partijen bevestigen de afspraken zoals overeengekomen in de ondernemings-CAO Elektronische maaltijdcheques Bedienden 2024-2025, afgesloten op 29 februari 2024.

5.3. ADV – dagen

Het totale aantal ADV-dagen bij voltijdse tewerkstelling wordt vastgesteld op 21 dagen per jaar. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36,49 u.

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

5.4. Anciënniteitspremie

De anciënniteitspremie zal als netto-premie beschouwd, 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.

5.5. Eretekens van de arbeid

Onderstaande premies zullen als netto-premies beschouwd worden, en gelijkaardig behandeld worden als punt 5.4.

Bedragen van de premies :

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

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

5.6. Fietsvergoeding

De werkgever komt tussen in de fietsvergoeding à rato van 0,35 € per afgelegde kilometer 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.

5.7. Treinabonnement

Het treinabonnement van de medewerkers wordt volledig terugbetaald zoals voorzien in de derdebetalersovereenkomst van de NMBS. In deze regeling wordt 80% van de abonnementsprijs voor rekening van de werkgever genomen, de overige 20% wordt bijbetaald door de federale overheid. De individuele werknemer is verantwoordelijk voor het laten aanmaken en valideren van zijn treinkaart.

5.8. Wacht- en oproepvergoeding

De wacht- en oproepvergoeding wordt als volgt bepaald:

Type	Verloning (bruto bedragen)
Stand-By vergoeding	Zaterdag, zondag en collectieve ADV-dag: 77,08 €/dag NACHT: 32,32 €/dag voor nacht tijdens de week Bedragen zullen geïndexeerd worden.
Oproepvergoeding met verplichte opkomst (indien van wacht)	<ul style="list-style-type: none"> - Ter compensatie van de tijd en kost die gepaard gaat met verplaatsing: <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Aantal uren aanwezigheid worden betaald aan het basisuurloon, met een minimum van 1u30. Het basisuurloon wordt niet verhoogd met shift- of weekendpremies.
Oproepvergoeding zonder opkomst bij een interventie:	<ul style="list-style-type: none"> - Een interventie is een noodzakelijke ingreep, actieve handeling op basis van een telefonische oproep van op de site. De oproeper en degene die opgeroepen wordt, beoordelen samen dat de interventie dringend is, niet kan worden uitgesteld en noodzakelijk is om de continuïteit van de productie en de veiligheid van de site te garanderen. Indien deze interventie niet plaatsvindt, valt de productie stil. (Het telefonisch doorgeven van informatie is geen interventie, tenzij deze telefonische oproep plaatsvindt tussen 24u en 6u.) - Voor medewerkers die van wacht zijn en de "stand-by vergoeding" ontvangen: <ul style="list-style-type: none"> - Minder dan 1u interventie tijdens 1 wachtperiode: geen bijkomende vergoeding. - Vanaf 1u interventie tijdens 1 wachtperiode: betaling van alle effectieve uren aan het basisuurloon. - Voor medewerkers die niet van wacht zijn: <ul style="list-style-type: none"> - Minder dan 1u interventie: medewerker ontvangt de "oproepvergoeding interventie". - Vanaf 1u interventie: medewerker ontvangt de "oproepvergoeding interventie" en de betaling van de effectieve uren aan het basisuurloon. - Bedrag van de "oproepvergoeding interventie": 100€

	<ul style="list-style-type: none">- <i>Deze vergoeding is niet meer van toepassing voor medewerkers in looncategorie vanaf P4 en vanaf M2.</i>- <i>Het basisuurloon wordt niet verhoogd met shift- of weekendpremies.</i>
--	--

5.9. Forfaitaire onkostenvergoeding

De forfaitaire onkostenvergoeding / internetvergoeding wordt vanaf 1 maart 2024 als volgt verhoogd:

- Niet-kader: thuiswerkvergoeding van 20 euro naar 30 euro per maand (incl. internetvergoeding)
- Kader: forfaitaire onkostenvergoeding:
 - o P2 – P3 – M1: verhoging met 10 euro per maand
 - o P4 – M2: verhoging met 5 euro per maand

Medewerkers die deeltijds werken ontvangen deze verhoging pro rata hun tewerkstellingsregime.

6. Kwalitatieve maatregelen

6.1. 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 "Bedienden 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.

6.2. Arbeidstijd

6.2.1. Registratie en betaling van arbeidstijd

Overuren worden uitsluitend gepresteerd op vraag van de werkgever. Dit betekent dat overuren steeds gedocumenteerd dienen te zijn door een goedgekeurde aanvraag.

De werknemer wordt vergoed voor de werkelijk gepresteerde overtijd uitgedrukt in minuten.

6.2.2. Overuren

Toeslagen van overwerk en oproepen kunnen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer omgezet worden in recuperatieverlof. Recuperatieverlof wordt bovendien toegestaan vanaf het eerste uur.

6.2.3. ADV-dagen 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. De toepassingsmodaliteiten voor de arbeiders zoals bevestigd in de ondernemingsraad van september 2021 zijn ook van toepassing voor de bedienden.

6.2.4. Opname van ADV-dagen

Betrokken partijen stemmen toe de vigerende regeling i.v.m. opname van ADV-dagen in halve dagen toe te staan.

ADV-dagen : 3 dagen per kwartaal vrij op te nemen, voor 31/03, 30/06, 30/09 en 2 dagen voor 31/12. Indien niet opgenomen voor 31/03, respectievelijk 30/06 en 30/09, vrij in te plannen over de resterende maanden van hetzelfde jaar. Dagen die niet opgenomen of gepland zijn op 1 november worden door de werkgever ingepland met uitzondering van de 2 laatste ADV dagen en/of dagen die geweigerd werden door de werkgever.

De werknemer heeft de mogelijkheid om 4 ADV dagen op te nemen in blokken van 1 uur.

6.3. 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.

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)

6.4. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

De anciënniteitsdatum van de gecumuleerde tewerkstellingen zal meegenomen worden indien de medewerker niet uit vrije wil de werkgever verlaat.

6.5. Cafeteria dienstverlening

De afspraken m.b.t. dienstverlening van de cafeteria in de late shift blijven ongewijzigd.

6.6. Vertegenwoordiging van kaderleden door syndicale afvaardiging

Na expliciete en individuele vraag en kennisgeving van het kaderlid kan hij/zij bijgestaan worden door de werknemersafvaardiging van de bedienden.

6.7. Klein verlet

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

- Wettelijk samenwonen: 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 wettelijk samenwonen, 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 het wettelijk samenwonen.

- Overlijden broer of zus: twee extra dagen bovenop het recht op klein verlet voorzien in de onderneming, en volgens dezelfde modaliteiten.

6.8. Glijdende / flexibele roosters

Het aantal maximale plusuren wordt verhoogd van 16 uren naar 20 uren van zodra dit technisch geïmplementeerd kan worden door GPS.

6.9. Structureel telewerk

In de telewerk policy wordt het volgende toegevoegd na vermelding van gemiddelde van 60% op bedrijfslocatie: "Individuele afwijkingen in uitzonderlijke gevallen zijn mogelijk mits het akkoord van de betrokken leidinggevende". Werkgever engageert zich om de leidinggevenden bewust te maken van deze mogelijkheid.

7. 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.

8. Verbrekingsvergoeding bij herstructurering

Er is geen inhouding op de verbrekingsvergoeding voor outplacement indien het gaat om een verbreking omwille van herstructurering (wel bij andere redenen van ontslag).

9. Vorige akkoorden

Alle bestaande en van kracht zijnde CAO's (gesloten op ondernemingsvlak) blijven van toepassing.

10. Sociale vrede

Voor de duur van de overeenkomst, geldig vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025, zal de sociale vrede worden gehandhaafd en zal er geen enkele eis van welke aard ook gesteld worden.

11. Opleiding & Vorming

Behoudens sectoriële ontwikkelingen, zal de firma de nodige inspanningen leveren om te voldoen aan de huidige trend van de verhoogde opleidings- en vormingsnoodwendigheden. Bovenop de sectorale afspraken zal er voor 0,10 % extra opleiding gezorgd worden. Er zal gedurende de looptijd van de CAO, a.d.h.v. de bedrijfsprocedure(s) rond opleidingen, de mogelijkheid zijn om op individuele basis, jobgerelateerde opleidingen en trainingen, aan te vragen. Hierin wordt de inspraak-mogelijkheid van de bediende voorzien. De beslissing zal steeds door de werkgever gebeuren.

12. Neerlegging en registratie

Opgesteld te Heist-op-den-Berg op 29 februari 2024 in 5 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
Finance Directeur

Katrien Van den Eeckhout
HR Directeur

Namens de vakbondsorganisatie:

Paul Schoeters
Secretaris ACV Bouw, Industrie en Energie