

ALCON LABORATORIES BELGIUM

C.A.O. BEDIENDEN EN KADERLEDEN 2023-2025

Tussen

Eenzijds,

Alcon Laboratories Belgium BV, Lichterveld 3 te 2870 Puurs-Sint-Amands, met ondernemingsnummer 0830.069.679, ressorterend onder het paritair Comité nummer 207, voor de vestigingsnummers 2.198.968.422 en 2.282.756.725

vertegenwoordigd door Caroline Loquet, in de hoedanigheid van General Manager,

hierna 'de werkgever' genoemd,

en anderzijds,

de ondertekenende vakbondsorganisaties, ACV Bouw – Industrie & Energie, gevestigd te 2800 Mechelen, Onder Den Toren 4A, en het BBTK, gevestigd te 2800 Mechelen, Hendrik Consciensestraat 33, vertegenwoordigd door respectievelijk de heer Paul Schoeters, secretaris en mevrouw Diana Minten, secretaris, en bijgestaan door de vakbondsafgevaardigden van de bedienden en de kaderleden tijdens de cao-bespreking.

Hierna 'de syndicale vertegenwoordiging'

Gezamenlijk 'de partijen' genoemd,

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

Artikel 1: WETTELIJK KADER

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in het kader van de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en van zijn uitvoeringsbesluiten, evenals in dit kader van de specifieke wettelijke bepalingen en uitvoeringsbesluiten van de federale regering, voor collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing voor de periode 2023-2025 alsmede de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden voor de bedienden en kaderleden van de scheikundige nijverheid in het paritair comité 207.

Artikel 2: TOEPASSINGSGBIED

De collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de bedienden en kaderleden van de BV Alcon Laboratories Belgium.

Artikel 3. DUUR

De overeenkomst wordt afgesloten voor een periode van 28 maanden, van 1 maart 2023 tot en met 30 juni 2025.

Artikel 4. KOOPKRACHT

A. De niet-recurrente resultaatgebonden bonus (CAO 90)

Teneinde de (netto) koopkracht te ondersteunen, wordt een niet-recurrente resultaatgebonden bonus (CAO 90) van maximaal 600 EUR voor een voltijdse tewerkstelling voorzien voor 2024 en 2025. Hiervoor zullen nieuwe CAO's 90 worden afgesloten.

B. Koopkrachtconsumptiecheques

Er wordt een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van elektronische consumptiecheques in toepassing van artikel 19*quinquies* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 inzake sociale zekerheid van de werknemers.

De koopkrachtpremie wordt eenmalig toegekend aan de werknemers voor 31 december 2023 d.m.v. creditatie op de koopkrachtpremierekening.

De toekenning van de koopkrachtpremie is gerechtvaardigd aangezien Alcon Laboratories Belgium BV ondanks de crisistijden goede resultaten heeft behaald.

In toepassing van het reglement op het bijhouden van de sociale documenten en de RSZ-reglementering zal de werkgever de vereiste gegevens in verband met de toegekende consumptiecheque vermelden op de loonfiche van de werknemer en in de RSZ-aangifte.

De geldigheid van de consumptiecheque is beperkt tot 31 december 2024 .

De volledige tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de consumptiecheque bedraagt 565 EUR per werknemer. De consumptiecheques wordt uitbetaald overeenkomstig de volgende modaliteiten:

- De werknemer moet minstens 90 dagen in dienst zijn geweest tijdens de referentieperiode (zijnde het kalenderjaar 2023);
- Het bedrag wordt toegekend pro rata de effectieve prestaties en gelijkgestelde periodes zoals opgenomen in artikel 8 van de sectorale CAO van 29 juni 2023 betreffende eindejaarspremie gesloten in het paritair comité n° 207;
- Om recht te hebben op de koopkrachtpremie, dient men in dienst te zijn van de werkgever op 1 november 2023.

De consumptiecheque kan geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden en kan slechts worden ingeruild bij handelszaken en inrichtingen vermeld in artikel 19*quinquies* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 inzake sociale zekerheid van de werknemers.

C. Merit

Voor Alcon Laboratories Belgium worden de jaarlijkse salarisherzelingen (merit) in hoofdzaak gebaseerd op de prestatiewaardering en de positie in de salarisklasse. De syndicale delegatie

van de bedienden zal op de hoogte gehouden worden van de concrete toepassingsmodaliteiten. De eerste prestatiegerelateerde merit in het kader van deze CAO wordt toegepast vanaf 1/3/2024 en een tweede merit wordt toegekend in maart 2025.

Er geldt geen individuele minimumgarantie voor de toekenning van de merit.

Eventuele verhogingen naar aanleiding van promoties of tengevolge van aanpassingen aan de index voor PC 207, zijn geen onderdeel van het normale merit-programma.

D. Loonsverhoging

Naast de merit regeling kennen we pro rata volgens het arbeidsregime op de betreffende datum een loonsverhoging toe van:

- 30€ bruto per 1/3/2024 en
- 30€ bruto per 1/3/2025

E. Ecocheques

Het bedrag van de ecocheques wordt voor de duurtijd van deze CAO behouden op een totaalbedrag van 250 EUR per jaar voor een voltijdse tewerkstelling.

F. Ploegentoeslag – huidige toepassingsregels pro memorie herhaling uit Artikel 17.7 van deze CAO

Deze worden toegepast op dezelfde wijze en bedragen als voor de arbeiders. Als algemeen principe geldt echter wel dat voor premies, eventueel uitgedrukt in uurloon maar waarvoor geen effectieve prestaties worden geleverd (zoals wacht) er uitsluitend een uitbetaling zal gelden, en dus geen compensatie in tijd. Indien op vraag van supervisie om bedrijfsorganisatorische redenen en op zeer korte termijn (3 kalenderdagen / 72 uren) onverwacht (bv ziektemelding collega) van ploegwerk naar dagwerk dient te worden overgeschakeld, zal een premie uitbetaald worden om het ongemak van de wijziging gedurende maximum 2 dagen te compenseren. Deze premie bedraagt forfaitair 16 u shiftpremie op het geldende refertuurloon.

Voor bedienden, inclusief supervisie, geldt dat alle betrokken ploegpremie's en wachtpremie's worden berekend op basis van het effectieve loon omgezet in een uurloon door het maandloon te delen door 169, met minimaal het referte-uurloon zoals gebruikt voor de arbeiders. Bij bedienden van wie het maandloonequivalent hoger is dan het referte-uurloon, wordt hierbij het maandloon als basis toegepast voor de berekening.

Artikel 5: FLEX REGIME

Bedienden die een telewerkbare functie hebben kunnen op vrijwillige basis instappen in een flex regime.

Wie vanuit het glijtijdsysteem in het flex-systeem stapt, krijgt omwille van het structurele thuiswerk, een maandelijks netto onkostenvergoeding van 50€ voor een full time medewerker of pro rata het werkregime. Er is geen vergoeding voor occasioneel thuiswerk.

Deze vergoeding blijft op 50 € (of het geprorateerd bedrag) ongeacht het aantal dagen dat een bediende effectief structureel thuiswerkt, ook indien het aantal dagen van structureel thuiswerk om eender welke reden hoger ligt dan het aantal dagen toegelaten in het flex systeem.

Medewerkers die in een halftijds regime (50% - 60%) werken, hebben in het flexregime de mogelijkheid om 1 dag/week aan thuiswerk te doen, mits toestemming van de leidinggevende en op voorwaarde dat de functieverantwoordelijkheden dit vanuit operationeel oogpunt mogelijk maken.

Artikel 6. TOESLAG KROKUSVAKANTIE

Voor de duurtijd van deze CAO worden de bedragen van de krokuspremie voor een voltijdse tewerkstelling en pro rata temporis voor een deeltijdse tewerkstelling als volgt aangepast vanaf 1 januari 2024.

Het vakantiegeld wordt jaarlijks uitbetaald samen met de loonberekening over de maand juni. Tijdens deze CAO ontvangt elke bediende met minimum 1 jaar anciënniteit tevens een aanvullende vakantietoeslag voor de Krokusvakantie, onder de looncode ' toeslag krokusvakantie'.

Deze bedraagt :

Anciënniteit op 1 januari	Bedrag 2022	Bedrag vanaf 1/1/2024
Meer dan 1 jaar	208 EUR	233 EUR
Meer dan 5 jaar	312 EUR	349 EUR
Meer dan 10 jaar	520 EUR	582 EUR
Meer dan 15 jaar	728 EUR	815 EUR
Meer dan 20 jaar	936 EUR	1.048 EUR

Voor deeltijdse werknemers wordt de vakantietoeslag berekend pro rata van het werkrooster op 1 januari van het betreffende jaar. Er geldt evenwel geen pro ratering voor de thematische verloven (ouderschapsverlof / medische bijstand / palliatieve zorg) en voor medewerkers met meer dan 10 jaar dienst, waardoor bij deze laatste het hoger vermelde bedrag wordt toegepast. De uitbetaling geschiedt in principe in februari van het betreffende jaar.

Bedienden met meer dan 1 jaar anciënniteit op 1 januari hebben de mogelijkheid om deze krokuspremie te benutten voor de opname van extra verlofdagen, pro rata hun werkregime op 1 januari.

De mogelijkheid om de toeslag krokusvakantie om te zetten in extra vakantiedagen werd uitgebreid naar alle medewerkers vanaf 1 januari 2022. Bedienden die hiervan gebruik willen maken op vrijwillige basis, dienen dit telkens voor 31 januari van het betreffende jaar te melden aan het HR Shared Services Center zodat het loonequivalent van die dagen kan verrekend worden met de uit te betalen krokuspremie.

In geval bij het jaareinde een of meerdere dagen hiervan toch niet werden opgenomen dan worden deze alsnog uitbetaald. Bedienden die van dit conversie systeem gebruik wensen te maken, ontvangen voor deze dag geen maaltijdcheque maar een dagpremie van 12,40 €.

Artikel 7. MAATREGELLEN IN HET KADER VAN CAO 104 EN DE WET WERKBAAR WERK

In het kader van CAO 104, geldt dat alle werknemers die 45 jaar of ouder zijn, een extra dag verlof krijgen prorata hun tewerkstellingspercentage op 1 januari van het betreffende jaar (geen proratisering bij thematische verloven). Een extra verlofdag wordt toegekend vanaf het jaar waarin men 50 wordt, waarbij dezelfde proratiseringsregel van kracht is.

Per kwartaal zal met de syndicale delegatie een meeting doorgaan om volgende punten structureel op te volgen: status van de externe medewerkers (= deze niet geïnccludeerd in OR rapportering), bespreking van de gepresteerde uren en overuren, overleg aangaande de gesignaleerde pijnpunten inzake werkdruk en bespreking van het actieplan om deze pijnpunten aan te pakken. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de oudere werknemers.

Alle maatregelen met betrekking tot werkbaar werk en 45+ zijn opgenomen in de bedrijfsCAO 104. Het actieplan zal worden opgevolgd door de werkgroep en de bevoegde organen.

De opname van een extra verlofdag bij 55'ers in het kader van het demografiefonds 2021 en conform de geldende regels, wordt door de werkgever positief ondersteund.

Artikel 8. TIJDSKREDIET EN SWT

Voor Alcon Laboratories Belgium wordt voor volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen geopteerd:

a. Tijdskrediet-algemeen

Alcon Laboratories Belgium heeft een afzonderlijke CAO afgesloten voor de toepassing van tijdskrediet, waarvan de uitvoeringsmodaliteiten verder ongewijzigd blijven gelden voor de duurtijd van deze CAO. Bij terugschakeling van een deeltijds naar een voltijds uurrooster, kan het aantal verloren verlofdagen t.o.v. het voltijds werkrooster, worden opgenomen als onbezoldigde toegestane afwezigheid, volgens de aanvraagprocedure voor verlof. De eerste 7 dagen op jaarbasis zullen geregistreerd worden als familiaal verlof (gelijkgestelde dag voor rsz) in zoverre de 10 dagen familiaal verlof op jaarbasis niet worden overschreden. Deze dagen zijn niet cumuleerbaar met de opname van Europees verlof.

b. Tijdskrediet voorafgaand aan SWT en pensioen

Bij overstap van voltijds naar 4/5^{de} na 50 jaar blijft de persoonlijke en patronale bijdrage voor het Alcon Pensioenfonds toegepast zoals voor het salaris aan 100%, zodat de rechten voor deze periode blijven opgebouwd zoals voor het voltijds loon. Voor halftijds geldt de aansluiting op basis van de reële halftijdse prestatie.

De aanvullende vergoeding van €150 bruto per effectief gepresteerde kalendermaand, toegepast bij instap van 4/5^{de} naar halftijds vanaf 55 jaar of ouder ter voorbereiding van de pensionering tot de effectieve overstap naar (vervroegd) rustpensioen of SWT, blijft behouden tijdens deze CAO waarbij het bedrag voor voltijders die naar halftijds gaan €175 bedraagt.

c. Werkloosheid met bedrijfstoeslag

Alcon Laboratories Belgium bevestigt de toepasselijke sectorale CAO's in zake SWT te volgen en te respecteren.

De beslissing van de werkgever tot ontslag in het kader van het SWT wordt steeds geëvalueerd in het kader van het generatiepact en in functie van de bedrijfseconomische en organisatorische noodwendigheden. Deze beslissing tot ontslag, waarop Alcon als werkgever het SWT moet motiveren, zal dan gebaseerd zijn op de definitie van deze bedrijfsorganisatorische of economische problemen zoals voorzien in artikel 9 van deze CAO.

De aanvullende vergoeding voor het brugpensioen wordt berekend op basis van de normale looncomponenten aan 100%, met een toevoeging per maand. Vanaf 1 januari 2024 wordt deze toevoeging verhoogd naar 200 EUR voor degenen die in SWT vertrekken tijdens de duur van deze CAO.

Deze aanvullende vergoeding van 200 EUR wordt maximaal voor 7 jaren toegepast en zal indien nodig geproratieerd worden over meerdere jaren ingeval de SWT-periode zich over meer dan 7 jaar zou spreiden.

d. 1/10 ouderschapsverlof

De werkgever zal ouderschapsverlof voor 1/10 toestaan mits er voldaan is aan volgende voorwaarden:

- Enkel opname in volledige dagen
- Voor medewerkers die in een ploegensysteem werken zal de opname op roterende dagen gebeuren, bij voorkeur afwisselend tussen de opeenvolgende vroege en late ploeg. Indien men van deze opeenvolging wenst af te wijken kan dit mits toestemming van de plant manager teneinde de balans in en over de shiften te kunnen handhaven. Deze afwijking dient door de medewerker aangevraagd te worden met vermelding van de reden bij de plant manager.
- De medewerkers die in een 3 ploegensysteem (V/L/N) werken kunnen deze dag niet opnemen in de weken dat ze in het nachtregime werken

Artikel 9. WERKZEKERHEID EN ECONOMISCHE MOEILIKHEDEN

De werkgever zal al het mogelijke doen om collectieve of individuele afdankingen wegens economische of structurele redenen te vermijden tijdens de duur van de CAO. Ingeval er zich soortgelijke moeilijkheden voordoen, zullen de ondertekenende partijen met elkaar overleg plegen.

Onder moeilijkheden die aanleiding kunnen geven tot dergelijk overleg wordt onder meer begrepen:

- ongunstige verkoopresultaten en/of productievolume.

- overheidsmaatregelen die de voorwaarden waarop onze investerings- en tewerkstellingsengagementen werden gebaseerd in belangrijke mate zouden afbouwen.
- dwingende regeringsmaatregelen.
- strategische beslissingen van het hoofdhuis die economische gevolgen hebben voor de werkgever
- evoluties betreffende competentievereisten voor specifieke functies
- problemen van levering of tengevolge tekorten van bepaalde producten/apparatuur op de markt

Artikel 10. VORMING EN OPLEIDING

Alcon bevestigt zijn engagement tot het organiseren van opleiding en vorming. Informatie over opleiding in eigen tijd en zelfstudiepakketten inzake gebruikerstoepassing van informatica en communicatie techniek kan ter beschikking gesteld worden door personeelsdienst.

Artikel 11 .GESCHENKCHEQUES

Het bedrag van de geschenkbond die jaarlijks in de maand december wordt toegekend aan alle bedienden in dienst op 1 december van het betreffende jaar, blijft behouden en bedraagt 40 EUR.

Artikel 12. FIETSVERGOEDING EN FIETSLEASING

- De fietsvergoeding zal automatisch worden aangepast aan het geldende fiscale maximum.
- De fietsvergoeding wordt uitbetaald na correcte ingave in het tijdsregistratiesysteem Primetime.
- Alcon Laboratories Belgium behoudt de mogelijkheid voor medewerkers om deel te nemen aan een fiets leasing systeem, met een externe provider, uitgaande van het persoonlijk engagement van de werknemers om een (e-)fiets te leasen die nadien door hen in eigendom wordt genomen.

Bij de bestaande regeling voor de fietsvergoeding wordt de vergoeding voor sociaal abonnement vermeld in artikel 17.10 van deze CAO steeds gegarandeerd.

Artikel 13. FEESTDAGEN DEELTIJDSE WERKNEMERS

Vanaf 1 januari 2024 geldt de volgende regeling voor de feestdagen voor deeltijdse arbeiders. Deze regeling vervangt de regelingen uit voorgaande CAO's.

Indien een deeltijdse (minstens 80%) (vork: 80-90%) bediende vaststelt bij het begin van het kalenderjaar dat hij/zij minder dan 8 feestdagen heeft op jaarbasis omdat de feestdagen op zijn/haar inactiviteitsdagen vallen, dan zal het verschil tussen het effectieve aantal feestdagen voor die bediende conform de toepasselijke wettelijke regeling en de 8 feestdagen worden toegevoegd aan de teller van de bediende van het betreffende kalenderjaar.

Indien een deeltijdse (minstens 40% en minder dan 80%) bediende vaststelt bij het begin van het kalenderjaar dat hij/zij minder dan 5 feestdagen heeft op jaarbasis omdat de feestdagen

op zijn/haar inactiviteitsdagen vallen, dan zal het verschil tussen het effectieve aantal feestdagen voor die bediende conform de toepasselijke wettelijke regeling en de 5 feestdagen worden toegevoegd aan de teller van de bediende van het betreffende kalenderjaar.

Deze gunstregeling is enkel van toepassing voor bedienden die min. 6 maanden aaneensluitend in een deeltijds regime zullen werken tijdens het komende kalenderjaar en waarbij dit al lopende is.

HR Shared Services zal aan alle deeltijdse medewerkers in de maand januari een herinneringsmail verzenden met de uitnodiging om dit na te kijken en per kerende een e-mail te verzenden met de gevraagde informatie voor 31 maart. De medewerker mag ook steeds op eigen initiatief HR Help voor 31 maart van het betreffende kalenderjaar informeren welke feestdag(en) samen vallen met haar of zijn inactiviteitsdag in het betreffende kalenderjaar en dit via HR.Help@alcon.com. HR Help zal na controle deze feestdagen die samenvallen met één van hun inactiviteitsdagen toevoegen aan de teller conform deze regeling.

Artikel 14. CAO BON

De partijen bevestigen dat de CAO bon niet langer wordt toegekend.

Artikel 15. HALFTIJDSE ARBEID

Alcon Laboratories Belgium BV verbindt zich ertoe een analyse uit te voeren naar de mogelijkheden om een kader uit te werken waarin werknemers in een bepaalde functies de mogelijkheid zouden hebben om een halftijdse arbeidsregeling aan te vragen. Dergelijk kader zal de verschillende modaliteiten bevatten waaronder een dergelijke halftijdse regeling zou kunnen worden aangevraagd, zoals de categorieën van bedienden die hiervoor in aanmerking zouden kunnen komen, de redenen waarvoor dit kan worden aangevraagd, de organisatorische overwegingen die in aanmerking zullen worden genomen, de voorwaarden voor toekenning en de duurtijd van een eventuele halftijdse regeling. Alcon Laboratories Belgium BV zal in overleg met de deleges een kader hiervoor finaliseren voor 30/6/2024.

Artikel 16. MOBILITEIT

Alcon Laboratories Belgium BV zal tegen eind 2024 analyseren of en welke de mogelijkheden zijn om een zowel voor het bedrijf als de bedienden een aantrekkelijk autolease/mobiliteitsplan in te voeren dat kostenneutraal is voor Alcon Laboratories Belgium BV.

Daarnaast bevestigt Alcon Laboratories Belgium de volgende initiatieven uit de vorige CAO.

- a. Alcon investeert in het extern online fietsmotivatieprogramma 'Bike to Work' op www.biketowork.be waarbij werknemers gestimuleerd worden om fietspunten te sparen en om te ruilen in voordelen naar keuze.
- b. Alcon stimuleert het gebruik van de fiets door actief interessante aankoopssystemen en hiermee verbonden voordeelpakketten op te zoeken via het merits en benefits-programma (zie artikel 17.1 van deze CAO).

Artikel 17. INVENTARISATIE EN ACTUALISATIE BEPALINGEN VAN VORIGE AKKOORDEN MET BLIJVEND KARAKTER

17.1 Employee services

Alcon voorziet een budget om werknemers te laten participeren in het 'merits & benefits programma'. Hierbij geniet men van interessante voordelen en besparingen.

17.2 Maaltijdcheques

Gezien de specifieke vereisten voor de productie en behandeling van farmaceutische specialiteiten, zijn de voorzieningen voor het gebruik van de hoofdmaaltijd tijdens de werkuren binnen in het bedrijf noodzakelijk voor het merendeel van de werknemers. De modaliteiten en de prijzen voor de verschaffing van deze maaltijden worden via de ondernemingsraad vastgelegd. Teneinde de voorwaarden voor alle werknemers binnen Alcon gelijk te schakelen werden de maaltijdcheques ingevoerd via een hiervoor afgesloten CAO. De bruto waarde van de maaltijdcheque per dag effectieve prestatie bedraagt 8 EUR.

De persoonlijke bijdrage in deze cheque is vastgelegd op het wettelijke vastgestelde minimum, op dit ogenblik 1,09 EUR. Voor deeltijdsen waar de prestaties zijn vastgelegd in een uurrooster met halve dagen is voor deze halve dagen de persoonlijke bijdrage 3,50 EUR zodat het voordeel in netto waarde evenredig blijft met de uurroosters in volle dagen. Maaltijdcheques worden ook toegekend bij opname van educatief verlof conform de wettelijke bepalingen terzake.

De maaltijdcheques in elektronische vorm worden elke maand gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de werknemer in functie van het aantal dagen van de voorbije maand tijdens dewelke effectieve arbeidsprestaties geleverd werden door de werknemer. De geldigheidsduur van de elektronische maaltijdcheques is beperkt in de tijd (12 maanden). De geldigheidsduur vangt aan op het moment waarop de elektronische maaltijdcheques worden overgemaakt op de maaltijdcheque-rekening.

De werknemer die geniet van het voordeel van maaltijdcheques in elektronische vorm, krijgt gratis een drager ter beschikking gesteld (een kaart). In geval van verlies van de drager, zal de werknemer mee de kost van vervanging van de drager dragen, en dit a rato van de nominale waarde van een maaltijdcheque. Deze kost zal afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem/haar verschuldigd is. Dit geldt niet in geval van verlies tengevolge van diefstal. In dat geval zal de werkgever de kost van de nieuwe drager op zich nemen.

Personeelsleden in buitendienst zijn uitgesloten voor het gebruik van maaltijdcheques. Voor personeelsleden op dienstreis is de toekenning van een maaltijdcheque niet cumuleerbaar met een vergoeding voor diezelfde maaltijd via onkostennota

17.3 Maaltijden in de cafetaria

De 'non food' kost voor het gebruik van de cafetaria wordt volledig betaald door Alcon Laboratories Belgium. Aangaande de 'food' kost deelt Novartis de prijsstijgingen mee aan Alcon Laboratories en worden deze zo snel mogelijk gecommuniceerd aan de medewerkers.

17.4 Pensioen/overlijden/invaliditeit

Alle rechten van de Alcon bedienden die aangesloten zijn bij het Defined Benefit (te bereiken doel) pensioenplan, alsook deze van de niet-actieve aangeslotenen, de gepensioneerden en begunstigen in dit plan, werden in 2011 overgedragen naar het APF OFP (van(uit) het NPF). Het gecoördineerd reglement van het DB pensioenplan omvat en beschrijft alle pensioen voordelen en maakt integraal deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst van alle bedienden.

Alle rechten en verplichtingen zijn conform de toepasselijke wetgeving vervat in het pensioenreglement dat beschikbaar is via het intranet en bij de personeelsdienst. Hetzelfde geldt voor alle rechten van de Alcon bedienden die aangesloten zijn bij het Defined Contribution (vaste bijdragen) pensioenplan, volledig beschreven in het AXA reglement.

Bij langdurige werkonbekwaamheid voorziet Alcon een bijpassing gewaarborgd inkomen vanaf 1 jaar ongeschiktheid voor de aangeslotenen in het pensioenfonds, en vanaf 6 maand voor de aangeslotenen bij de AXA pensioenverzekering. Alcon zal voor de periode voorafgaand aan deze bijpassing via het fonds resp verzekering, de meer gunstige bepalingen van cao 2007-2008 -gesloten binnen de NV Alcon-Couvreur en ingevolge de CAO die de splisting van Alcon-Couvreur en Alcon Laboratories Belgium regelt nog steeds van toepassing-rechtstreeks vergoeden aan de betrokken werknemers.

17.5 Zwangerschap

Bij zwangerschap zal Alcon de persoonlijke bijdrage voor het Alcon Pensioenfonds ten laste nemen voor de wettelijke periode van het zwangerschapsverlof dus maximum gedurende 4 maanden.

17.6 Syndicale vorming en sociaal fonds

Alcon zal de verschuldigde bijdragen conform de toepasselijke sectorale CAO's storten op een rekening opgegeven door de syndicale delegatie, telkens in de loop van de maand mei.

De syndicale delegatie is ervoor verantwoordelijk dat deze bedragen worden gebruikt voor de ondersteuning van specifieke vorming of sociale acties ten gunste van hun leden of activiteiten binnen Alcon. Tevens op voorwaarde dat in het voorafgaande jaar geen sociale geschillen met werkonderbreking zijn voorgekomen, en gebruik is gemaakt van vorming door militanten binnen redelijke termen. Anderzijds is wel overeengekomen dat de beperking tot het plafond voor educatief verlof, niet geldt voor dergelijke syndicale opleidingen.

17.7 Oproep en wachtpremie /ploegpremie

Deze worden toegepast op dezelfde wijze en bedragen als voor de arbeiders. Als algemeen principe geldt echter wel dat voor premies, eventueel uitgedrukt in uurloon maar waarvoor geen effectieve prestaties worden geleverd (zoals wacht) er uitsluitend een uitbetaling zal gelden, en dus geen compensatie in tijd. Indien op vraag van supervisie om bedrijfsorganisatorische redenen en op zeer korte termijn (3 kalenderdagen / 72 uren)

onverwacht (bv ziektemelding collega) van ploegwerk naar dagwerk dient te worden overgeschakeld, zal een premie uitbetaald worden om het ongemak van de wijziging gedurende max 2 dagen te compenseren. Deze premie bedraagt forfaitair 16 u shiftpremie op het geldende referentuurloon.

17.8 Vrijdagregime

Bij een werkdag voor een verlengd weekend wordt het vrijdagregime toegepast.

17.9 Klein Verlet

Voor toepassing klein verlet worden samenwonenden beschouwd als gelijkgesteld mits voorlegging van een geldig bewijs van de samenwoning in gezinssituatie.

17.10 Transportkosten

Tussenkost van 90% op basis van het normale tarief op basis van een treinticket 2de klas en toepassing van het systeem 80/20 voor het gedeelte trein voor de treinabonementhouders.

17.11 Familiaal verlof

Volgens CAO 45 van de NAR moeten er drie voorwaarden zijn om van familiaal verlof gebruik te kunnen maken:

- a. er moet een **dwingende** reden zijn
- b. het familiaal verlof moet gebruikt worden voor het doel waarvoor het is toegestaan en hiervoor moeten de nodige **bewijsstukken** voorgelegd worden indien de werkgever hierom verzoekt;
- c. de werknemer moet de werkgever zo snel mogelijk **verwittigen**

Artikel 2§2 van deze CAO 45 omschrijft dwingend als volgt:

Elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkost van de werknemer vereist, en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkost onmogelijk maakt.

De volgende omstandigheden zullen beschouwd worden als een dwingende reden die familiaal verlof in de zin van deze bepalingen rechtvaardigen.

- Plotse ziekte van een minderjarige, een ongeval of een ongeplande plotse hospitalisatie van:
 - Een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon zoals:
 - De echtgenoot of echtgenote of de persoon die wettelijk met hem of haar samenwoont;
 - Een aanverwant of bloedverwant in de eerste graad die met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.
- Ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.

Andere omstandigheden kunnen eventueel ook in aanmerking komen als familiaal verlof op voorwaarde dat de werknemer dit zo verzoekt bij de werkgever en de werkgever hiervoor de toestemming geeft.

Voor Alcon Laboratories Belgium zijn de bepalingen van dit artikel uitgewerkt in bijlage van het arbeidsreglement.

Voor de eerste drie dagen, binnen deze bepalingen wordt een bruto toeslag toegekend van 12,40 € per dag.

17.12 Syndicale delegatie

Ingeval een kaderlid beroep wenst te doen op de syndicale delegatie van de bedienden zal Alcon hun bevoegdheid ter zake erkennen.

17.13 Shut-down

Tijdens de shutdown van augustus en het jaareinde, heeft het cateringbedrijf ook een collectieve sluiting voorzien voor het keukenpersoneel. Alcon zal ervoor zorgen dat in die periodes voor de werknemers ingeschakeld in de shutdown activiteiten of noodzakelijke permanentie-activiteiten een kwalitatief gelijkwaardige middagmaal wordt aangeboden aan de normale dagprijzen en conform de reglementering betreffende maaltijdcheques.

17.14 Eindejaarspremie

Voor de berekening van de eindejaarspremie blijft de ploegpremie, flexpremie en koudepremie pro rata van de verworven premies in de voorafgaande referentie periode toegekend.

17.15 Dienstreis buitenland

Voor verblijf in het buitenland in het kader van effectieve prestaties voor technische ondersteuning aan klanten, voltijdse medewerking aan beurzen en congressen, receptioneren van machines, technische projecten, audits en dergelijke wordt een forfaitaire vergoeding voorzien ter compensatie van het ongemak van 35 EUR per overnachting in het buitenland en mits voorafgaandelijke goedkeuring bij de aanvraag dienstreis. Het is uitdrukkelijk bepaald dat dit niet geldt voor deelname aan seminars of opleidingen ingericht of voorzien door Alcon of met voorzieningen all-in, bezoek aan beurzen en dergelijke. Voor wie tengevolge van een dienstreis pas 's avonds laat aankomt, met als gevolg dat geen 11u rust meer mogelijk is tem de aanvang van het werk 's anderendaags conform het normale startuur of kerntijd, geldt dat de kerntijd die dag niet gerespecteerd hoeft te worden. Ingeval bij een externe opdracht bij de heen of terugreis meerprestaties worden geleverd, dan wordt de overurenprocedure toegepast conform de gangbare regeling

17.16 Interim

Wanneer een interim wordt aangeworven met een Alcon bediendecontract, zal op individuele basis worden nagegaan of er eventuele tekorten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen ontstaan die dan in de arbeidsovereenkomst kunnen opgevangen worden als bijzondere voorwaarde.

Bovenop het voormelde wordt voor de ruimere conventionele anciënniteit toepassing gemaakt van de sectorale regeling.

17.17 Hospitalisatieverzekering

a. Hospitalisatieverzekering

Tijdens de duur van deze CAO bedraagt de franchise voor de hospitalisatieverzekering 75,00 EUR per kalenderjaar en per persoon. Werknemers die het bedrijf verlaten kunnen ten individuele titel deze verzekering verder zetten bij DKV, zonder wachttijd en medische formaliteiten zoals bepaald in de DKV polisvoorwaarden voor Alcon. De persoonlijke bijdrage voor gezinsleden blijft voor de duur van deze CAO bepaald op 2,50 EUR per maand voor een volwassene en op 1,25 EUR per kind jonger dan 18 jaar.

b. Horizon

Alcon heeft in 2006 bij DKV de polis Horizon afgesloten. Hierdoor wordt de verderzetting op individuele basis in DKV IS2000 gegarandeerd, met de bijdrage bepaald op basis van de instapleeftijd in Horizon. Alcon neemt de premie-bijdrage voor Horizon voor alle personeelsleden met een contract van onbepaalde duur ten laste, alsmede de door DKV bepaalde verhoging van deze premies tijdens de looptijd van deze CAO. De bediende kan optioneel zijn partner en kinderen aansluiten, voor eigen rekening.

17.18 Anciënniteit

a. Anciënniteitsgeschenk

Bij uitreiking van de Alcon eretekens wordt vanaf 5 jaar dienst in samenspraak met de syndicale delegatie een passende hulde georganiseerd. Er wordt een richtwaarde voorzien van:

- 100 EUR bij 5 jaar dienst
- 150 EUR bij 10 jaar dienst
- 200 EUR bij 15 jaar dienst
- 250 EUR bij 20 jaar dienst
- 300 EUR bij 30 jaar dienst en
- 400 EUR bij 40 jaar dienst en de volgende 5 jaarlijkse vieringen.

Bij pensionering wordt een geschenk toegekend op basis van 35 EUR per dienstjaar.

Voormelde huldes worden betaald als brutopremie en zijn onderworpen aan de geldende sociale en fiscale bijdragen.

Voor werknemers die hun 25 jaar dienst vieren, wordt in het betreffende jaar een lunch georganiseerd.

b. Ancienniteitspremie bij 25 en 35 jaar dienst

Tijdens de duurtijd van deze CAO wordt voor iedere werknemer op datum van zijn/haar verjaardag van indienstreding, indien 25 jaar dienst, een eenmalige premie toegekend als nettovergoeding, gelijk aan het normale bruto maandloon, pro rata van de loopbaan maar met gelijkstelling voor tijdskrediet alsmede de thematische verloven. Deze uitkering als netto vergoeding geldt in de mate dat de RSZ en fiscus dit blijven toestaan.

Tijdens deze CAO wordt voor iedere werknemer die 35 jaar of meer dienst heeft, een éénmalige premie toegekend als nettovergoeding, gelijk aan het normale bruto maandloon, pro rata van de loopbaan maar met gelijkstelling voor tijdskrediet alsmede de thematische verloven, met een maximum van 4000 EUR. Deze uitkering als netto vergoeding geldt in de mate dat de RSZ en fiscus dit blijven toestaan. Deze premie wordt eenmalig toegekend in de maand van de ancienniteitsverjaardag bij iedere werknemer die zijn/haar verjaardag viert van 35 jaar dienst.

c. Ancienniteitsverlof

Per volbrachte schijf van 5 jaar wordt een bijkomende vakantiedag toegestaan. De periodes van deeltijdse tewerkstelling worden omgerekend evenredig naar het voltijds equivalent. Periodes van thematische verloven en tijdskrediet worden hierbij gelijkgesteld en niet als deeltijdse tewerkstelling verrekend.

Elke vermindering in tewerkstellingpercentage vanaf 55 jaar wordt berekend conform het werkregime voorafgaand aan 55 jaar.

17.19 Afzonderlijke Bedrijfscao's voor pieken en voor nachtwerk

De modaliteiten, die hiervoor werden afgesloten in afzonderlijke bedrijfs-CAO's, blijven van toepassing en zullen in een geconsolideerde versie worden neergelegd ter registratie.

In de mate dat bepaalde pieken in een afdeling een structureel karakter vertonen, zal Alcon de vereiste structurele, organisatorische maatregelen evalueren en gepaste actie nemen teneinde herhaald piek-werk maximaal te vermijden.

Voor bedienden, inclusief supervisie, geldt dat alle betrokken ploegpremies en wachtpremies worden berekend op basis van het effectieve loon omgezet in een uurloon door het maandloon te delen door 169, met minimaal het referte-uurloon zoals gebruikt voor de arbeiders. Bij bedienden van wie het maandloonequivalent hoger is dan het referte-uurloon, wordt hierbij het maandloon als basis toegepast voor de berekening.

17.20 Vergoeding voor elektronische communicatie

Alcon Laboratories Belgium is overgeschakeld naar de elektronische loonbon en elektronische communicatie voor personeelszaken, waarvoor het nodig is dat iedere werknemer beschikt over een persoonlijke en beveiligde internet-aansluiting. In dit kader wordt er door Alcon Laboratories Belgium een tegemoetkoming voorzien als tussenkomst in onkosten voor internetverbinding voor de e-loonadministratie en e-HR admin.

Deze tussenkomst aan de werknemer is slechts van toepassing indien de werknemer het bewijs voorlegt dat:

- 1) hij/zij over een e-mail adres en beveiligde toegang beschikt voor het consulteren van (en de communicatie over) loon- en persoonlijke gegevens (cfr online banking)
- 2) hij/zij zich engageert om de loonbon elektronisch te consulteren, alsook akkoord tot gebruik van e-HR communicatie .

Wie aan hoger vermelde voorwaarden voldoet ontvangt een maandvergoeding voor onkosten van 25 EUR. Deze vergoeding wordt maandelijks via de loonberekening betaald, indien aan de verklaring is voldaan en bewijs van betaling is ingeleverd.

17.21 Arbeidsduurvermindering

De wekelijkse arbeidsduur is vastgelegd op 36u20 minuten met een wekelijks te presteren uurrooster van 39 uren en 16 ADV dagen.

Jaarlijks kunnen tien tot twaalf ADV dagen vastgelegd worden in de ondernemingsraad voor collectieve sluitingen en brugdagen.

De resterende dagen zijn vrij op te nemen mits de normale procedure voor verlofaanvraag en afhankelijk van de opgebouwde ADV compensatie, dus niet in voorafname. Zij zijn eveneens uitbetaalbaar op basis van individuele keuze, mede te delen aan personeelsdienst bij het begin van het laatste kwartaal.

Bij afwezigheid ten gevolge van ziekte of privé-ongeval van meer dan 3 maanden wordt geen ADV-recht opgebouwd. In het kader van het presentisme beleid en het principe dat ADV wordt opgebouwd in functie van reële prestaties, gebeurt er een correctie van het saldo ADV-dagen in functie van ziekte. Er geldt een verlies van 1 ADV dag vanaf 30 werkdagen ziekte op basis van een voltijds werkregime met een maximum van 1 ADV dag per kalenderjaar. Deze regel geldt niet in geval van zwangerschap of arbeidsongeval.

Voor de duurtijd van deze cao wordt het systeem verlengd, van toepassing voor vaste uurroosters, waarbij per kalenderjaar één ADV dag kan opgesplitst worden in blokken van 2 uren, aan te vragen volgens de normale procedure voor vakantiedagen.

De mogelijkheid voor werknemers in een glijdend regime, om 1 ADV-dag op te nemen in uren waarbij de kerntijd niet gerespecteerd dient te worden, blijft in overleg met supervisie bestaan.

17.22 Functieklasse

Iedere bediende kan zijn functieklasse terug vinden op zijn loonbon. Eventuele betwistingen aangaande de toegekende functieklasse kunnen voorgelegd worden aan de personeelsdirecteur, in samenspraak met de syndicale afgevaardigden.

Artikel 18. SOCIALE VREDE

Er zal geen enkele eis, van welke aard dan ook, gesteld worden gedurende de geldigheidsperiode (cf. Artikel 3) van voorliggende CAO en de ondertekenende partijen

verbinden zich in naam van hun organisatie en opdrachtgevers de sociale vrede te doen naleven.

Deze arbeidsovereenkomst zal ter registratie voorgelegd worden bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Alle bepalingen van vorige collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden die niet gewijzigd worden door deze CAO en niet uitdrukkelijk werden beperkt tot de duur van deze vorige collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden, blijven ongewijzigd van kracht.

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat er geen doorwerking, zoals bepaald in artikel 23 van de CAO-wet van 5 december 1968, zal zijn nadat deze CAO ophoudt uitwerking te hebben.

Deze bestaande akkoorden zullen desgevallend worden geïnventariseerd en geactualiseerd in samenspraak met de syndicale delegatie.

Opgemaakt op 15 december 2023.

Namens Alcon Laboratories Belgium BVBA,

Caroline Loquet
General Manager

Namens de werknemersorganisaties

Diana Minten
Secretaris BBTK

Paul Schoeters
Secretaris ACV