

ALCON LABORATORIES BELGIUM

C.A.O. ARBEIDERS 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 116, 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 de Algemene Centrale ABVV, gevestigd te 2800 Mechelen, Zakstraat 16, vertegenwoordigd door respectievelijk de heer Paul Schoeters, secretaris en de heer Danny Absillis, secretaris, en bijgestaan door de vakbondsafgevaardigden van het arbeiderspersoneel tijdens de cao-bespreking.

Hierna genoemd 'de syndicale vertegenwoordiging',

En gezamenlijk 'de partijen' genoemd,

wordt in het kader van de wetgeving inzake collectieve arbeidsovereenkomsten, de volgende overeenkomst afgesloten.

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 arbeiders van de scheikundige nijverheid in het paritair comité 116.

Artikel 2. TOEPASSINGSGBIED

De collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de arbeiders van Alcon Laboratories Belgium BV. Onder arbeiders verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

Artikel 3. DUUR

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

Artikel 4. WERKZEKERHEID

a. Productieschommelingen

De fabriek van Alcon Laboratories Belgium in Puurs is in hoofdzaak gericht op de bevoorrading van de exportmarkten. Dit resulteert in talrijke schommelingen in de ordervolumes (ook op zeer korte termijn). De directie zal alles in het werk stellen om de invloed van deze wisselende ordervolumes op de personeelsbezetting te beperken. Om tijdelijke grotere vraag op te vangen zijn een aantal procedures voor arbeiders en bedienden vastgelegd in de specifieke bedrijfscao voor opvang van piekperiodes. Wanneer er zich moeilijkheden voordoen die niet binnen de normale procedures kunnen opgelost worden conform artikel 4.b van deze cao, zal de syndicale delegatie geconsulteerd worden.

b. Technische moeilijkheden

De werkgever zal al het mogelijke doen om collectieve of individuele afdankingen wegens economische, technische of structurele redenen te vermijden tijdens de duur van deze CAO. Ingeval er zich soortgelijke moeilijkheden voordoen, zullen de ondertekenende partijen met elkaar overleg plegen. Indien zich op dit gebied toch een noodzaak voordoet, zal vooraf een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid ingevoerd worden, zo mogelijk per beurtrol.

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

- ongunstige verkoopsresultaten 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 Alcon Laboratories Belgium.
- evoluties betreffende competentievereisten voor specifieke functies

Artikel 5. KOOPKRACHT

a. aanpassingen uurlonen

De uurlonen (incl.de refertelonen) in de barematabel zullen verhoogd worden met 25 eurocent op datum van 1 april 2025.

b. Niet-recurrente resultaatgebonden bonus (CAO90)

Er zal een nieuwe CAO 90 gesloten worden voor het jaar 2024 (betaling in 2024) en voor het jaar 2025 (betaling in 2025) voor een maximaal bedrag van 1.700 EUR voor een voltijdse medewerker.

c. 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 de werkgever 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 kalenderdagen in dienst zijn geweest tijdens de referteperiode (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° 116;
- 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.

d. Toepassing waarderingssysteem

Tijdens de duurtijd van de CAO wordt het bestaande systeem voor arbeiders met overeenkomstige waarderingstoeslag verder toegepast.

e. Referte uurloon

Het referte uurloon wordt bij elke barema-aanpassing in dezelfde mate aangepast.

Artikel 6. AANPASSING VAN DE BAREMATABELLEN

a. Baremaschalen

Met ingang van 1 januari 2025 wordt in het kader van de erkenning van anciënniteit in de uurlontabel een baremastap toegevoegd op 20 jaar anciënniteit met een verhoging van 12 Eurocent ten opzichte van de baremastap 16 jaar.

b. Richtlijnen in geval van samenloop van verschillende aanpassingen aan de barematabelen

In geval van samenloop van de aanpassingen uit dit artikel met een indexaanpassing of een aanpassing zoals bedoeld in artikel 5a van deze CAO, dan zal eerst de indexaanpassing of de aanpassing in de zin van artikel 5a van deze CAO worden doorgevoerd op de bestaande barematabelen, alvorens het betreffende uit dit artikel toe te passen.

Artikel 7. TOESLAG KROKUSVAKANTIE (KROKUSPREMIE)

Tijdens deze CAO behoudt elke arbeider een jaarlijkse bijkomende vakantiegeldtoeslag voor de krokusvakantie, uitgedrukt als een aantal bruto uurlonen.

De vakantietoeslag wordt berekend pro rata van het werkrooster op 1 januari van het betreffende jaar op basis van het effectief in voege zijnde uurrooster.

Er is evenwel een gelijkstelling voor de krokuspremie:

- Voor thematische verloven (ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatieve zorg);
- bij deeltijds (bij een tewerkstelling van min. 40% of meer) vanaf 55+ met minimum 15 jaar dienst;

De betaling van de vakantietoeslag gebeurt in principe in februari.

Vanaf dat arbeiders meer dan 1 jaar anciënniteit hebben op 1 januari van het betreffende jaar (bijvoorbeeld gestart uiterlijk op 31/12/2022 om 1 jaar anciënniteit te hebben op 1/1/2024) hebben ze de mogelijkheid om deze krokuspremie om te zetten naar extra verlofdagen, pro rata hun werkregime op 1 januari van het betreffende jaar. Voor de omzetting van de krokuspremie naar verlofdagen wordt onderstaande tabel toegepast. .

| | Aantal bruto uurlonen | Aantal dagen maximum omzetting naar verlof | | |
|--|-----------------------|--|----------------------|---------------------|
| | | Voltijds (91-100%) | Werkregime (75%-90%) | Werkregime (40-74%) |
| Meer dan 1 jaar anciënniteit op 1 januari | 35 | 4 | 3 | 1,5 |
| Vanaf meer dan 5 jaar anciënniteit op 1 januari | 40 | 4,5 | 3,5 | 2 |
| Vanaf meer dan 10 jaar anciënniteit op 1 januari | 45 | 5 | 4 | 2,5 |
| Vanaf meer dan 15 jaar anciënniteit op 1 januari | 50 | 6 | 4,5 | 3 |
| Vanaf meer dan 20 jaar anciënniteit op 1 januari | 60 | 7 | 5,5 | 3,5 |

Werknemers die de krokuspremie om wensen te zetten in verlofdagen dienen dit telkens voor 31 januari van het jaar te melden aan de HR Shared Services zodat het loonequivalent van die dagen kan verrekend worden met de uit te betalen krokuspremie. Indien men kiest voor het omzetten naar verlofdagen, zal het resterend verschil in uurlonen uitbetaald worden in de periode februari/maart.

- Bijvoorbeeld: een werknemer met meer dan 1 jr anciënniteit en minder dan 5 jr anciënniteit werkt voltijds: de werknemers kiest voor 3 dagen verlof *8 uren = 24 uren verlof. Het resterende bedrag aan uurlonen = 35 – 24= 11 uurlonen wordt uitbetaald.

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

Artikel 8. TIJDSKREDIET/DEELTIJDS

a. Feestdagen deeltijdse werknemers

De gunstregeling voor de feestdagen voor deeltijdse arbeiders die minstens 80% werken, zoals reeds opgenomen in de CAO arbeiders 2021 – 2023, wordt uitgebreid naar de deeltijdse werknemers die minstens 40% werken conform de onderstaande modaliteiten.

Indien een deeltijdse (minstens 80%) (vork: 80-90%) arbeider 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 arbeider conform de toepasselijke wettelijke regeling en de 8 feestdagen worden toegevoegd aan de teller van de arbeider van het betreffende kalenderjaar.

Indien een deeltijdse (minstens 40% en minder dan 80%) arbeider 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 arbeider conform de toepasselijke wettelijke regeling en de 5 feestdagen worden toegevoegd aan de teller van de arbeider van het betreffende kalenderjaar.

Deze gunstregeling is enkel van toepassing voor arbeiders 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.

b. Opname 1/10 ouderschapsverlof

De werkgever zal de mogelijkheid tot de opname van 1/10 ouderschapsverlof behouden zoals voorheen, met inachtnaam van 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 hiervan 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 nachtrechtime werken.

Artikel 9. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

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

De beslissing van Alcon Laboratories Belgium tot ontslag in het kader van het brugpensioen wordt steeds geëvalueerd in functie van de bedrijfseconomische en organisatorische noodwendigheden. Deze beslissing tot ontslag, waarop Alcon Laboratories Belgium als werkgever het brugpensioen moet motiveren, zal dan gebaseerd zijn op de definitie van deze bedrijfsorganisatorische of economische problemen zoals voorzien in artikel 4.

De aanvullende vergoeding voor het brugpensioen wordt berekend op basis van de normale looncomponenten aan 100%, met een toevoeging van 175 EUR per maand die vanaf 1/1/2024 verhoogd wordt naar 200€ voor degenen die in brugpensioen/SWT vertrekken tijdens de duur van deze CAO.

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

Artikel 10. HOSPITALISATIE

a. Hospitalisatieverzekering

Voor de duur van deze CAO blijft de franchise voor de hospitalisatieverzekering vastgelegd op 75 € 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 Laboratories Belgium. De persoonlijke bijdrage voor gezinsleden blijft voor de duur van deze CAO bepaald op 2,50 EUR per maand voor een volwassene of kind ouder dan 18 jaar en op 1,25 EUR per kind jonger dan 18 jaar.

b. Horizon

Horizon is het DKV plan ter garantie van de individuele verderzetting van het IS2000 plan aan de bijdrage conform de instapleeftijd in Horizon.

Sinds 2006 biedt Alcon Laboratories Belgium de personeelsleden de mogelijkheid om voor eigen rekening aan te sluiten aan het DKV plan Horizon, waarbij de voortzetting op individuele basis in DKV IS2000 wordt gegarandeerd, met de bijdrage bepaald op basis van de instapleeftijd in Horizon. Sinds de cao 2009-2011 neemt Alcon Laboratories Belgium de bijdrage voor Horizon voor alle personeelsleden met een contract van onbepaalde duur ten laste.

Deze premie-bijdrage voor Horizon wordt verdergezet, inclusief de door DKV bepaalde verhogingen van deze premie tijdens de duurtijd van deze CAO. Eventuele prijsaanpassingen door de verzekeraar in de toekomst zullen wel het voorwerp uitmaken van bespreking tussen de partijen.

De werkne(e)m(st)er arbeider kan optioneel zijn partner en kinderen aansluiten voor eigen rekening, dit in zoverre zij ook zijn aangesloten als gezinslid voor de waarborg hospitalisatie.

Artikel 11. MAATREGELLEN IN HET KADER VAN CAO 104 EN WERKBAAR WERK (WET PEETERS)

a. CAO 104 - leeftijdsdagen

In het kader van de besprekingen inzake CAO 104, geldt dat alle werknemers die 45 jaar of ouder zijn, een extra dag verlof krijgen pro-rata hun tewerkstellingspercentage op 1 januari van het betreffende jaar waarin de werknemer 45 jaar wordt. Voor deze berekening wordt thematisch verlof gelijkgesteld. Vanaf het kalenderjaar waarin men 50 jaar wordt vervalt deze proratering.

Een extra verlofdag wordt eveneens toegekend vanaf het jaar waarin men 50 wordt en het jaar waarin men 53 jaar wordt zonder pratisering in functie van het tewerkstellingspercentage.

Een werknemer kan dus maximaal 3 extra verlofdagen in functie van leeftijd toegekend krijgen en opnemen.

Voor de duurtijd van deze CAO is het volgende schema van toepassing.

| Toekenning leeftijdsgedagen | | Totaal |
|-----------------------------|----|---|
| 45 | +1 | (pro-rata tewerkstellingspercentage behalve voor thematisch verlof) 1 |
| 50 | +1 | 2 |
| *53 | +1 | 3 |

**Leeftijdsgedag 53 wordt toegekend in het kader van het demografieplan.*

Alcon Laboratories Belgium zal blijven participeren in de inspanningen aangaande het demografiefonds, zoals bepaald in het sectorakkoord 2015-2016 en zal, in functie van de concrete uitvoeringsmodaliteiten, actief de mogelijkheid onderzoeken en desgevallend toepassen, om in dit kader op ondernemingsvlak de nodige initiatieven te ondersteunen.

b. Werkbaar Werk (Wet Peeters)

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.

Artikel 12. ANCIËNNITEITSVAKANTIE

a. Anciënniteitsverlof

Elke medewerker verwerft één dag anciënniteitsverlof per volbrachte schijf van 5 jaar dienst. De periodes van deeltijdse tewerkstelling worden omgerekend evenredig naar het voltijds equivalent. Elke vermindering in tewerkstellingspercentage vanaf 55 jaar wordt hierbij berekend conform het werkregime voorafgaand aan 55 jaar. In deze berekening zal het meest voordelige regime voor de medewerker gehanteerd worden. Tijdskrediet en thematische verlopen worden bij deze berekening gelijkgesteld.

Het aantal anciënniteitsdagen per volbrachte schijf van 5 jaar dienst dat volgens bovenstaande berekening bekomen wordt is steeds verworven en zal als dusdanig kunnen opgenomen worden en zal niet meer aangepast worden aan latere wijzigingen aan het tewerkstellingsregime

Het saldo zal om de 5 dienstjarenberekend worden en kan afhankelijk van het regime van de afgelopen 5 jaar toenemen met 0,5 of 1 volledige dag. Indien men 5 jaar voltijds heeft gewerkt komt hier een volledige dag bij. Indien men in die periode gedeeltelijk of geheel deeltijds gewerkt heeft, dan zal dit berekend worden op basis van de volgende berekeningsformule:

Jaar (YEARFRAC) (datum aanvang regime, datum einde regime)*aantal uren per week/37,5)
 (= YEARFRAC(start regime,stop regime)*(aantal uren per week/37.5))

=FLOOR((SUM(*voorgaande formule's uitkomst, voor alle verschillende periodes*)/5),0,5)

Indien men met deze formule niet aan een 0,5 dag komt, zal er geen aanpassing gebeuren tot de volgende schijf van 5 jaar is verstreken. Het saldo van dagen kan nooit het aantal dagen verworven bij continue voltijds tewerkstelling overschrijden.

Illustratieve voorbeelden:

Voorbeeld 1:

Werknemer heeft eerst 10 jaar voltijds gewerkt, gevolgd door een periode van 10 jaar aan 40% (niet gelijkgesteld). Dit geeft recht op volgend aantal anciënniteitsdagen:

| | |
|---------------------|---|
| Na de eerste 5 jaar | 1 dag |
| Na 10 jaar | 2 dagen |
| Na 15 jaar | 2 dagen (want met 40% kom je niet aan 0,5 dag na 5 jaar) |
| Na 20 jaar | 2,5 dagen (want met 40% kom je aan 0,8 dag na 10 jaar, dus 0,5 dag bij) |

Voorbeeld 2

Werknemer heeft eerst 10 jaar voltijds gewerkt, gevolgd door een periode van 10 jaar aan 50% (niet gelijkgesteld)

Dit geeft recht op volgend aantal anciënniteitsdagen:

| | |
|---------------------|---|
| Na de eerste 5 jaar | 1 dag |
| Na 10 jaar | 2 dagen |
| Na 15 jaar | 2,5 dagen (want met 50% kom je aan 0,5 dag na 5 jaar) |
| Na 20 jaar | 3 dagen (want met 50% kom je aan 0,5 dag na 5 jaar) |

Voorbeeld 3

Werknemer heeft eerst 10 jaar voltijds gewerkt, gevolgd door een periode van 10 jaar aan 80% (niet gelijkgesteld)

Dit geeft recht op volgend aantal anciënniteitsdagen:

| | |
|---------------------|--|
| Na de eerste 5 jaar | 1 dag |
| Na 10 jaar | 2 dagen |
| Na 15 jaar | 2,5 dagen (want met 80% kom je aan 0,8 dag na 5 jaar, resulterend in 0,5 dag) |
| Na 20 jaar | 3,5 dagen (want met 80% kom je aan 1,6 dagen na 10 jaar, resulterend in 1,5 dag op de laatste periode van 10 jaar (0,8 + 0,8=1,6)) |

b. Andere voordelen inzake anciënniteit

- Bij uitreiking van de Alcon Laboratories Belgium eretekens wordt vanaf 5 jaar dienst in samenspraak met de syndicale delegatie een passende hulde georganiseerd.

Er wordt een richtwaarde voorzien van

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

Deze huldes worden betaald als een brutopremie en zijn onderworpen aan de geldende sociale en fiscale bepalingen.

- Bij 25 jaar dienst wordt tijdens de duurtijd van de CAO als extra premie één brutomaandloon als netto gestort - in de mate dat de RSZ & fiscale bepalingen dit blijven

toestaan - pro rata loopbaan maar met gelijkstelling voor tijdskrediet alsmede de thematische verloven. Tevens wordt jaarlijks een lunch voorzien voor de werknemers die dat jaar hun 25^{ste} anciënniteitsdag vieren.

- Voor iedere werknemer die 35 jaar dienst heeft, wordt een éénmalige premie toegekend als nettovergoeding in de maand van de anciënniteitsverjaardag, 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.
- Bij pensionering wordt een hulde in de vorm van een brutopremie toegekend op basis van 35 EUR per dienstjaar. Deze premie is onderworpen aan de geldende sociale en fiscale bijdragen.

Artikel 13. VORMING EN OPLEIDING

Alcon Laboratories Belgium bevestigt zijn engagement tot het organiseren van opleiding en vorming waartoe in de procedure prestatiewaardering bijzondere aandacht wordt besteed om het jaarlijks opleidingsplan sneller en efficiënter te kunnen uitvoeren. Informatie over opleiding in eigen tijd en zelfstudiepakketten inzake gebruikerstoepassing van informatica en andere vaardigheden kan ter beschikking gesteld worden.

Naast de lopende trainingen van medewerkers wordt er jaarlijks een extra specifieke opleidingsdag "Training Day for All" aangeboden aan alle arbeiders. Deze dag kan tevens verspreid worden over verschillende momenten doorheen het jaar.

Artikel 14. FIETSVERGOEDING EN FIETSLEASE PROGRAMMA

De fietsvergoeding zal met ingang van 1 maart 2019 automatisch worden aangepast aan het geldende fiscale maximum. Deze 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 zoals verder vermeld in artikel 18.9 steeds gegarandeerd, en wordt voor de duurtijd van deze CAO een vergoeding per effectief gereden km per dag met de fiets, toegekend mits aangemeld met de daarvoor bestemde functietoets in het tijdsregistratiesysteem.

Artikel 15. ADV-DAGEN

ADV opbouw & -opname: uitvoeringsmodaliteiten voor rechtstreeks en onrechtstreeks verrekende ADV

a. Opbouw

De effectieve arbeidsduur voor voltijdse tewerkstelling bij Alcon Laboratories Belgium Puurs bedraagt 39 u per week. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis is sinds 01/01/2003 gelijk aan 36 u per week. Deze gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis werd bereikt door toekenning van 18 dagen bezoldigde inhaalrust (ADV) per jaar.

De regels inzake opbouw gelden als volgt: ADV dagen worden opgebouwd a rato van 1,5 ADV-dag per kalendermaand in voltijds uurrooster, en zijn in eerste instantie te gebruiken voor de collectief in de ondernemingsraad vastgelegde ADV dagen (zie artikel 15.e. hieronder). Een voorafname van 1 vrije ADV dag per schijf van 2 maanden is mogelijk. Bij teveel opgenomen ADV kunnen deze worden in mindering gebracht tijdens de volgende opbouwperiode of uiterlijk bij de eindafrekening.

Werknemers in vaste uurroosters kunnen pro rata tot een maximum van twee ADV dagen opgesplitst opnemen in blokken van 2 uren. Deze afwezigheden moeten aangevraagd worden volgens de normale procedure voor vakantiedagen. De uitsluiting voor de werkdagen in vrijdagregime blijft van toepassing.

b. Recht op inhaalrust (ADV en ADVO)

Het principe m.b.t. de opbouw en opname inhaalrust blijft ongewijzigd. Een voltijdse werknemer verwerft op jaarbasis 18 dagen ADV. Met ingang van 1 januari 2024 gebeurt de toekenning van de ADV-dagen in verhouding tot het tewerkstellingsregime, volgens de verdeelsleutel 10/18 en 8/18 in een aantal dagen rechtstreeks en een aantal dagen onrechtstreeks verrekende afwezigheid. Voor de berekening van de ADV dagen voor deeltijders zal dit bijgevolg pro-rata gebeuren maar met een afrondingsregel in blokken van 2 uren.

Met ingang van 1 januari 2024, hebben arbeiders recht op het volgende aantal dagen en uren arbeidsduurvermindering indien zij een volledig jaar werkzaam zijn.

| | | Nieuw (1/1/2024) | | | |
|--------|--------|---------------------|------|-------|------|
| Regime | Dagen | ADV | | ADVO | |
| | totaal | Dagen | uren | Dagen | uren |
| 100% | 18 | 10 | 0 | 6 | 16 |
| 80% | 14,4 | 8 | 0 | 5 | 12 |
| 50% | 9 | 5 | 0 | 3 | 8 |

c. Verlies ADV tgv ziekte

Het verlies van ADV omwille van de overschrijding van een aantal ziektedagen komt in 1° instantie in mindering van het aantal onrechtstreeks verrekenende ADV-dagen.

Het verlies van 1 ADV dag per 30 werkdagen ziekte op basis voltijds met een maximum van 1 dag geldt niet in geval van zwangerschap of arbeidsongeval.

d. Opbouw ADV ingeval van schorsing

Ingeval van langdurige ziekte wordt, na een periode van meer dan 3 maanden, geen ADV-recht meer opgebouwd. Dit gebeurt evenmin tijdens periodes van voltijds tijdskrediet, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking omwille van medische zorgen/palliatief verlof, toegestane afwezigheid meer dan 10 dagen. In die gevallen zal voor de periodes waarin de werknemer wel prestaties heeft verricht, het recht op ADV pro rata worden opgebouwd volgens het principe van Art. 15.b

e. Collectieve sluitingen

Jaarlijks worden in de Ondernemingsraad een aantal rechtstreeks verrekenende ADV-dagen vastgelegd voor collectieve sluitingen en brugdagen. Werknemers die om één of andere reden onvoldoende rechten hebben (vb omwille van indiensttreding later op het jaar) zullen deze sluitingen ook kunnen opvullen met onrechtstreekse verrekenende ADV.

f. Betaalwijze

Het recht om deze opgebouwde ADV dagen op te nemen blijft voor alle arbeiders onverminderd behouden, maar er geldt een ander betaalmoment voor een deel van deze dagen.

Met ingang van 1/1/2024 worden de 18 dagen opgesplitst in 2 delen: enerzijds 10 ADV dagen die *rechtstreeks* betaald worden bij opname ("ADV"), en anderzijds 8 ADV dagen waarvan het loonequivalent meteen wordt opgenomen in het uurloon en die dus *onrechtstreeks* betaald worden ("ADVO"). Het uurloon is hierdoor geperequeerd, m.a.w. men komt tot een verhoogd uurloon zodat er op jaarbasis geen loonverlies wordt geleden.

In het tijdsregistratiesysteem en de loonverwerking verschijnt zowel de code *rechtstreeks verrekenende ADV*, als de code *onrechtstreeks verrekenende ADV*, en dit voor de 8 dagen (bij voltijds) die, vergelijkbaar met de vakantiedagen betaald via de kas voor jaarlijks verlof, niet meer betaald worden bij opname maar wel op een ander moment via integratie in het uurloon.

De toepassing van de loonperequatie worden beschreven in bijlage van deze CAO.

g. Berekening en uitkering ploegenpremie ADVO dag

Ter compensatie van het verlies van de gemiddelde ploegenpremie bij opname van een ADVO-dag die onrechtstreeks verrekend werd en toegevoegd werd bij het opnemen van een ADV dag tot 31/12/2023, wijzigt deze berekening met ingang van 1 januari 2024.

Door de verschuiving van 1 ADVO dag naar een ADV dag zal de betaling van deze ploegenpremie losgekoppeld worden van de ADV dag opname en vanaf 1 januari 2024 als volgt geschieden: op het einde van elk kalenderjaar (of op moment dat een arbeider uit dienst gaat) zal de gemiddelde ploegenpremie berekend en betaald worden op basis van het aantal uren opgebouwd ADVO recht. De gemiddelde ploegenpremie wordt berekend over het afgelopen kalenderjaar (januari-oktober) en de uitbetaling zal geschieden met het salaris van de maand november teneinde dat deze ploegenpremie ook mee opgenomen kan worden voor de berekening van de 13^{de} maand.

Artikel 16. PLOEGENVERGOEDING

De vergoeding voor nachtwerk wordt toegekend op basis van een toeslag van 30% op het referteuurloon.

De vergoeding voor ploegwerk wordt toegekend op basis van 9% voor “vroeg” en “late” op het referteuurloon. Dit referteuurloon volgt de evolutie van de gezondheidsindex en de collectieve loonsverhoging. Indien op vraag van supervisie/directie 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 16u shiftpremie op het geldende referteuurloon.

Indien niet onverwacht en op vraag van de werkgever je ploegregime eenzijdig wordt aangepast dan blijft de shiftpremie van het stelsel waarin je actief bent op het moment van deze gebeurtenis van toepassing. Deze toepassing vervalt indien er een mogelijkheid tot keuze is voor de werknemer.

Artikel 17. UITZENDKRACHTEN

Alcon bevestigt de wettelijke en sectorale regels inzake het gebruik van uitzendkrachten te respecteren en herbevestigen tevens dat de maximum aaneensluitende periode voor een uitzendkracht bij Alcon 2 jaar bedraagt.

Artikel 18. INVENTARISATIE EN ACTUALISATIE BEPALINGEN VAN VORIGE AKKOORDEN MET BLIJVEND KARAKTER

18.1 Afzonderlijke Bedrijfscao voor VPT, nacht en weekend werk en tijdskrediet

De modaliteiten, die hiervoor werden afgesloten in een afzonderlijke bedrijfs-CAO blijven van toepassing.

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

18.2 Dienstreis buitenland

Voor verplicht verblijf in het buitenland wordt 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 €

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 Laboratories Belgium 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 tot en met 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.

18.3 Functieclassificatie

- (a) Voor alle functies binnen de huidige uurloontabel zal een bondige omschrijving worden opgesteld. In loongroep 1 zal een operator in opleiding na 6 maanden geëvalueerd worden voor overgang naar loongroep 2.
- (b) Bij uitoefening van een functie met een hoger uurloon zal dat uurloon worden toegepast indien :
 - in opdracht van supervisie
 - de functie volledig wordt uitgevoerd
 - voor minstens 4 uren ononderbroken
- (c) Bij korte wisselingen naar een functie met een hogere loonklasse, wordt het verschil in uurloon vergoed door een toeslag van minimum 0,35 € per uur voor de effectieve tijd. Voor de berekening wordt afgerond per begonnen schijf van een half uur.
- (d) Voor de vervanging van lijnhoofden, monitoren, proces-coördinatoren geldt dat hoger loon toegepast wordt wanneer de functie volledig wordt overgenomen voor een periode van minimum 4 uren ononderbroken en in duidelijke opdracht van supervisie.
- (e) De regel vermeld onder (a) geldt niet voor de functie met groeipatroon (mechanieker/logistiek). Voor deze functies geldt dat promotie naar een hogere loongroep afhankelijk is van een evaluatie van de technische kennis - effectieve vaardigheid en inzetbaarheid. Deze evaluatie zal om de 2 jaar gebeuren op basis van een evolutiegesprek met de betrokkene.

Bij functieverlaging op eigen verzoek zal betrokkene overgeplaatst worden in de lagere loonklasse maar met behoud van de anciënniteitsgroep.

- (f) Bij functieverlaging om medische gronden, wegens verminderde arbeidsgeschiktheid na ziekte of (arbeids)ongeval, wordt het loon behouden en worden (behoudens indexaanpassingen) geen loonsverhogingen toegepast tot het loon overeenkomt met de overeenkomstige looncategorie.

18.4 Toeslag: koudepremie

De koude premie om te werken in een diepvries omgeving wordt toegekend gekoppeld aan de werkomstandigheden binnen de diepvriesomgeving per effectief gepresteerd uur in de diepvries. De berekening van de premie wordt afgerond per begonnen schijf van een half uur en is bepaald op 10% van het referte-uurloon.

18.5 Eindejaarspremie

Bij arbeiders met minder dan 1 jaar dienst bedraagt de eindejaarspremie 169 uren, pro rata van de prestaties.

Bij arbeiders met meer dan 1 jaar dienst op 31 december van het jaar van uitbetaling is de eindejaarspremie gelijk aan 182 uren (eventueel pro rata deeltijds uurrooster).

Voor arbeiders met

- meer dan 5 jaar dienst = 188 uren
 - meer dan 10 jaar dienst = 196 uren
 - meer dan 15 jaar dienst = 204 uren
 - meer dan 20 jaar dienst en meer = 216 uren
- voor halftijdsen ouder dan 50 en met meer dan 20j dienst is de eindejaarspremie gelijk aan 119 uren.

Op de eindejaarspremie wordt de gemiddelde ploegpremie en de flexpremie over de voorafgaande maanden van het lopende kalenderjaar toegepast.

18.6 Geschenkcheque

Jaarlijks in december wordt een geschenkbond ter waarde van 35 € toegekend aan alle arbeiders in dienst op 1 december van het betreffende jaar.

18.7 CAO bon

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

18.8 Maaltijden in de cafetaria

De 'non food' kost in de cafetaria wordt volledig gesponsord 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.

18.9 Regeling transportkosten

Behoud principe tussenkomst in vervoersonkosten op basis van 90% van het tarief van de treinkaart 2° klasse en het systeem 80/20 voor het gedeelte trein voor de treinabonementhouders.

18.10 Klein verlet

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

18.11 Vrijdagregime

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

18.12 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 tussenkomst van de werknemer vereist, en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Voor Alcon Laboratories Belgium zijn de bepalingen van artikel 2 §3, 4 en 5 uitgewerkt in bijlage van het arbeidsreglement.

Gezien het aantal ADV dagen sinds de inwerkingtreding van deze CAO 45 bij Alcon Laboratories Belgium is verhoogd tot 18, en gezien de zeer ruime toekenning van deeltijds werk, geldt dat eerst zoveel mogelijk deze mogelijkheden moeten gebruikt worden vooraleer familiaal verlof op te nemen, zeker voor op voorhand gekende of te voorziene gebeurtenissen.

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

18.13 Disciplinaire maatregelen

Een disciplinaire maatregel kan niet worden ingeroepen wanneer deze langer dan 3 jaar geleden werd opgelegd en wanneer er intussen geen andere disciplinaire maatregelen zijn genomen.

18.14 Lunch en koffiepauzes

De regelingen voor lunch- en koffiepauzes zijn bepaald in bijlage aan het arbeidsreglement .

Voor de werknemers met een vast uurrooster in de dagploeg in productielijngelonden werkposten is er in de namiddag een collectieve koffiepauze. Dit is niet van toepassing voor de werkdagen in het vrijdageregime. In deze optiek wordt onder productiegebonden verstaan: de werknemers, die werken in de geclassificeerde ruimten (A,B,C,D) en de werknemers die zorgen voor de CPK componenten bevoorrading.

Werknemers in kwaliteitsdienst en onderhoudsdienst volgen de regelingen van de productieafdeling waarin zij tewerk gesteld zijn, voor zover zij eveneens in een vast uurrooster werken, en op een werkpost, die volledige synchronisatie met de productie vereist.

De koffiepauzes mogen niet resulteren in een werkonderbreking langer dan 15 minuten, en moeten per afdeling worden geregeld op een zodanige wijze dat de operationaliteit en productiviteit optimaal worden gewaarborgd.

Een vast uurrooster houdt ook in dat begin en einde van de werktijd gerekend wordt aan de arbeidspost, zodat een ploegwissel moet kunnen gebeuren met een minimale productievertraging.

De personeelsdienst coördineert met supervisie en in overleg met de syndicale delegatie de gelijkvormige toepassing van deze richtlijn over de verschillende afdelingen.

18.15 Shut down

Tijdens de shut-downperiodes, heeft het cateringbedrijf ook een collectieve sluiting voorzien voor het keukenpersoneel. Alcon Laboratories Belgium zal ervoor zorgen dat in die periodes, voor alle Alcon Laboratories Belgium werknemers ingeschakeld in de shut-down activiteiten of noodzakelijke permanente-activiteiten en de werknemers in CPK die productiecontinuïteit verzekeren, evenals voor zaterdagwerk, een kwalitatief gelijkwaardig middagmaal wordt aangeboden aan de normale dagprijzen, en conform de reglementering voor maaltijdcheques.

18.16 Bestaanszekerheid

Bij gedeeltelijke werkloosheid om technische en economische redenen wordt een bijkomende vergoeding voor bestaanszekerheid toegekend voor maximum 60 dagen. Deze vergoeding is vanaf 1/2/2023 gelijk aan 28,52 EUR voor de eerste 20 dagen werkloosheid (4 weken in deeltijds) zonder dat hierdoor het normale netto weekloon van de arbeider mag worden overschreden. Voor de volgende dagen geldt 21,40 EUR bestaanszekerheid per dag. Deze bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex van het Paritair Comité Scheikunde.

18.17 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 Laboratories Belgium gelijk te schakelen werden de maaltijdcheques ingevoerd via een hiervoor afgesloten CAO. De bruto waarde van de maaltijdcheque per dag effectieve prestatie bedraagt 8€.

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 op dat ogenblik. 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.

Voor personeelsleden op dienstreis is de toekenning van een maaltijdcheque niet cumuleerbaar met een vergoeding voor diezelfde maaltijd via onkostennota.

18.18 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.

18.19 Tijdskrediet en deeltijds

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 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

De overstap van voltijds of 4/5 naar halftijds, voorafgaand aan SWT geldt als een recht vanaf 55 jaar.

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. Bij de overstap van voltijders naar halftijds bedraagt de aanvullende vergoeding €175.

Ongeacht de wijziging van de gewone tijdskredietreglementering met het verschuiven van de grens na 55 jaar, blijft deeltijds werken (halftijds en 4/5de) mogelijk volgens de organisatieregels zoals beschreven in de geldende CAO tijdskrediet. Dit impliceert dat tijdens de duurtijd van deze CAO, desgevallend werknemers op contractuele basis deeltijds kunnen werken vanaf 55 jaar. De aanvullende vergoeding van 150 of 175 € wordt daarbij ook toegekend ingeval werknemers na 55 jaar overstappen naar halftijds regime op contractuele basis en is onderworpen aan de geldende sociale en fiscale bijdragen. Deze aanvullende vergoeding wordt ook in dit geval toegepast tot aanvang (brug)pensioen.

Er gelden bijzondere regels inzake de patronale bijdrage voor de Athora groepsverzekering bij tijdskrediet ter voorbereiding van het (brug)pensioen na 50 jaar.

18.20 Groepsverzekering

- **Overlijden/Pensioen:** De groepsverzekering is (sinds 2005) opgesplitst in een waarborg 'overlijden' en een waarborg 'pensioen', beiden voorzien tot pensioenleeftijd (wettelijke pensioenleeftijd = 65 jaar).

De kost voor de waarborg overlijden wordt volledig door Alcon Laboratories Belgium betaald en voorziet in de uitbetaling van een kapitaal bij overlijden voor de pensioenleeftijd gelijk aan 2000 uren x het bruto basisuurloon. Inzake pensioenopbouw blijft de Alcon Laboratories Belgium bijdrage ongewijzigd. Bepaald als een percentage van ditzelfde basisbedrag (2000uren x bruto basisuurloon)

| | Bijdrage |
|--------------------|-----------------|
| Tot 10 jaar dienst | 2,4% |
| Na 10 jaar dienst | 3,4% |
| Na 20 jaar dienst | 4,4% |

De pensioenbijdragen worden berekend 'pro rata' werkregime, behalve voor 50 plussers in het systeem van deeltijds ter voorbereiding van het (brug)pensioen.

Voor werkne(e)m(st)ers die in het systeem stappen van tijdskrediet ter voorbereiding van het (brug)pensioen na 50 jaar wordt de patronale bijdrage voor de Athora groepsverzekering toegepast zoals voor het werkregime voorafgaand aan dit tijdskrediet +50, zodat de rechten voor deze periode in dit tijdskrediet onverminderd opgebouwd blijven.

- **Invaliditeit** : In het kader van de wetgeving op de antidiscriminatie is er door Alcon Laboratories Belgium per 1 april 2009 een groepspolis afgesloten die voor alle werknemers na 12 maanden ziekte voorziet in een aanvullende vergoeding van 20% op het basisloon gedurende de ganse periode van de arbeidsongeschiktheid, eventueel tot aan de leeftijd van 65 jaar. De polis voorziet in een gelijkaardige tussenkomst in geval van arbeidsongeval, zijnde 20% op het gedeelte van het loon boven de grens van de arbeidsongevallenverzekering. De kosten van deze polis worden gedragen door de werkgever. In gemeenschappelijk overleg zal Alcon Laboratories Belgium tijdens de duurtijd van deze cao de meer gunstige bepalingen van de cao 2007-2009 voor werknemers met meer dan 20 jaar anciënniteit, rechtstreeks vergoeden aan betrokken werknemers.

Premievrijstelling: Alcon heeft een premievrijstelling onderschreven met een wachttijd van 12 maanden. Gedurende het eerste jaar van volledige arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval betaalt Alcon de premie door. Na de eerste 12 maanden worden de premies ten laste genomen door de groepsverzekeraar conform de voorwaarden van de dekking premievrijstelling voorzien in het groepsverzekeringsreglement.

18.21 Glijtijd

- De geldende regels in verband met glijtijd worden beschreven in het arbeidsreglement. Het maximum over te dragen glijtijdsaldo is 12u per maand, waarbij het systeem van opname van een halve dag glijtijdverlof (=mogelijkheid tot omzetting in 4 uren opgebouwd glijtijdverlof in teller) per maand van toepassing blijft.
- Het maandelijks opgebouwde glijtijdverlof kan gedurende 3 maanden opgespaard worden met aldus de mogelijkheid tot opname van maximum 1,5 dag/maand.

18.22 Employee Benefits

- Alcon Laboratories Belgium voorziet een budget om werknemers te laten participeren in het 'merits & benefits programma' (of een gelijkwaardig alternatief). Hierbij geniet men van interessante voordelen en besparingen. In dit programma zal Alcon Laboratories Belgium onder andere het gebruik van de fiets stimuleren door actief interessante aankoopssystemen en hiermee verbonden voordeelpakketten op te zoeken.

- Alcon Laboratories Belgium investeert in het externe online fietsmotivatieprogramma 'Bike to Work' waarbij werknemers gestimuleerd worden om fietspunten te sparen en om te ruilen in voordelen naar keuze.

18.23 Extra vergoeding bij ontslag voor werknemers die voor 1 januari 2014 in dienst waren en die vanaf of na deze datum door de werkgever worden ontslagen

Werknemers die voor 1 januari 2014 in dienst waren bij Alcon-Couvreur NV en na deze datum door de werkgever worden ontslagen, hebben, mits naleving van de normale ontslagprocedure, bovenop het loon overeenkomstig de opzeggingstermijn, recht op een bijkomende aanvullende vergoeding voor bestaanszekerheid op basis van 400 EUR bruto per maand (pro rata 20 EUR per voorziene arbeidsdag) pro rata van de effectieve tewerkstelling op het ogenblik van het ontslag, bepaald in functie van de anciënniteit op 31/12/2013 bij Alcon-Couvreur NV conform volgende tabel:

| Anciënniteit in jaren op 31/12/2013 | Aantal maanden aan 400 EUR |
|--|-----------------------------------|
| 1 tot en met 4 | 2 |
| 5 tot en met 9 | 6 |
| 10 tot en met 14 | 8 |
| 15 tot en met 19 | 10 |
| 20 tot en met 24 | 12 |
| vanaf 25 | 20 |

Deze regeling geldt enkel bij ontslag om medisch-sociale, economische en technische redenen en niet bij een ontslag om disciplinaire redenen of dringende reden.

De kwalificatie als aanvullende vergoeding voor bestaanszekerheid vereist het voorleggen van de nodige bewijsstukken. Bij gebreke hieraan is de werkgever verplicht deze te beschouwen als een aanvullende vertrekvergoeding.

Artikel 19. SOCIALE VREDE

Voor de duur van deze overeenkomst zal er geen enkele eis, van welke aard ook, gesteld worden en verbinden de ondertekenende partijen zich in naam van hun organisatie en de arbeidersgroep om de sociale vrede te doen naleven.

Artikel 20. REGISTRATIE

De arbeidsovereenkomst zal ter registratie neergelegd worden bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Artikel 21. GELDIGHEID & DUUR

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 maart 2023 en eindigt op 30 juni 2025 en is onverminderd van toepassing tijdens deze periode, onder voorbehoud van wijzigende of beperkende maatregelen op wettelijk of interprofessioneel niveau.

Bijlage: Betaalwijze ADV-dagen (deze CAO telt 23 pagina's inclusief de bijlage)

Opgemaakt te Puurs-Sint-Amands op 15 december 2023

Namens de Directie

Caroline Loquet
General Manager

Namens de Syndicale Organisaties:

Danny Absillis
Secretaris ABVV

Paul Schoeters
Secretaris ACV

BIJLAGE: BETAALWIJZE ADV-DAGEN

1 Aanpassing uurloon- loonperequatie

1.a Uurlonen:

Conform de in Art.15.f. vermelde perequatie van de 9 afwezigheidsdagen die onrechtreeks verrekend worden, ziet de perequatie er als volgt uit:

$$\frac{\text{Huidig uurloon} \times 37,5}{36} = 4,17\%$$

Elk basis uurloon is aldus verhoogd met 4,17%.

De waarde bekomen na deze berekening is afgerond zoals voorzien in Art. 7 van de cao van 8/2/2006, gesloten in het PC voor de scheikundige nijverheid.

De nieuwe uurlonen zijn geldig vanaf de ingangsdatum van de CAO 2011-2012 en worden in een aangepaste uurloontabel gepubliceerd.

Voor alle premies, zijnde betalingen die gedefinieerd worden als een aantal uren x het uurloon (vb. eindejaarspremie), zal in de berekening het geperequeerde (= verhoogde) uurloon worden gebruikt. Dit geldt niet voor premies gerelateerd aan het referteurloon cfr pt 1.b.

1.b Referteurloon

Het referteurloon, dat o.m. gebruikt wordt als basis voor het bepalen van de ploegenpremie, wordt niet gewijzigd. Dit impliceert derhalve ook geen wijziging van de premies die gekoppeld zijn aan dit referteurloon.

2. Overwerk

De gangbare regels en principes voor toekenning en behandeling van overwerk blijven gerespecteerd.

Het overloon voorzien in de arbeidswet van 16/3/1971 wordt toegepast ingeval van overschrijding van de daggrens van 9u/dag of de conventionele weekgrens van 39u/week (cfr. Arbeidsreglement Art. 10).

De overwerktoeslag wordt berekend op basis van het geperequeerde (= verhoogde) uurloon.