

Protocol akkoord BEDIENDEN 2021 - 23
ALCON LABORATORIES BELGIUM BVBA

Overeenkomst gesloten op 30 november 2021 in de firma Alcon Laboratories Belgium BV, Lichterveld 3 te 2870 Puurs, met ondernemingsnummer 0830.069.679 en Paritair Comité nummer 207,

tussen

enerzijds,

de directie van de firma Alcon Laboratories Belgium BV, vertegenwoordigd door Caroline Loquet, in de hoedanigheid van General Manager

en anderzijds,

de vakbondsafvaardiging van het bediendenpersoneel, bijgestaan door Diana Minten, secretaris B.B.T.K. en Paul Schoeters, secretaris A.C.V.

wordt in het kader van de wetgeving inzake collectieve arbeidsovereenkomsten, de volgende overeenkomst afgesloten, die van toepassing is op alle werknemers met een bediendecontract van onbepaalde duur met Alcon Laboratories Belgium BV, verder vermeld als 'Alcon'.

Artikel 1. Duur

Deze protocolovereenkomst wordt afgesloten voor een periode van 24 maanden, d.w.z. van 1 maart 2021 tot en met 28 februari 2023 en zal verder uitgewerkt worden tot een CAO-tekst.

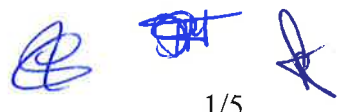
Artikel 2. Werkzekerheid en economische moeilijkheden

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.

Artikel 3. Koopkracht

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

Teneinde de (netto) koopkracht te ondersteunen, blijft een niet-recurrente resultaatgebonden bonus (CAO 90) van 325 EUR voor een voltijdse tewerkstelling voorzien voor 2022 en 2023. Hiervoor zal een nieuwe CAO 90 worden afgesloten. Het bedrag van 325€ zal worden verhoogd indien de toepasselijke maximumbedragen voorzien in de fiscale en parafiscale wetgeving van toepassing op betalingen in het kader van CAO 90 eveneens verhoogd worden. De verhoging zal gelijk zijn aan het % toename van het maximumbedrag.



VERTROUWELIJK

B. Coronaconsumptiecheques

Er wordt een eenmalige waarderingsspremie uitgekeerd in het kader van Corona in de vorm van consumptiecheques.

De coronapremie wordt eenmalig toegekend aan de werknemers op het moment waarop diens coronachequerekening wordt gecrediteerd.

De volledige tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de coronapremies bedraagt maximum 435 EUR per werknemer.

De geldigheid van de coronapremie is beperkt tot 31 december 2022.

Hierbij gelden de volgende betalingsmodaliteiten

- Pro rata arbeidsregime in de referteperiode = jaar 2021
- In dienst zijn op 1/11/2021
- Pro rata effectieve prestaties en gelijkstellingen zoals in de sectorale CAO

De CAO Bon van 65€ wordt éénmalig in 2021 als onderdeel van de Corona Premie uitbetaald volgens de bestaande modaliteiten van de CAO 2019-2021.

De maximale waarde van de coronacheque is 500€ bij een voltijdse tewerkstelling.

In 2022 wordt de CAO bon van 65€ terug als bruto-premie betaald.

C. MERIT

We behouden de merit regeling, echter de minimum garantie zoals vermeld in het vorige protocolakkoord is niet langer van toepassing. De eerste prestatiegerelateerde merit in het kader van deze CAO wordt toegepast vanaf 1/1/2022 en een tweede merit wordt toegekend in maart 2022.




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

D. LOONSVERHOGING

Bovenop de merit regeling kennen we een loonsverhoging toe van 30€ bruto per 1/1/2022 en 35€ bruto per 1/9/2022 pro rata volgens het arbeidsregime op de betreffende datum.

Artikel 4: Krokuspremie

Voor de duurtijd van deze CAO worden de bedragen van de krokuspremie voor een voltijdse tewerkstelling en pro rata temporis voor deeltijdse tewerkstelling als volgt aangepast . De toekenning gebeurt volgens de gangbare regels cfr CAO bedienden 2019-2021.

  
2/5

VERTROUWELIJK

	Bedrag in 2021->	Bedrag vanaf 2022
Bij meer dan 1 jaar dienst op 1 januari :	200€ -->	208 €
Vanaf meer dan 5 jaar dienst op 1 januari:	300€ -->	312 €
Vanaf meer dan 10 jaar dienst op 1 januari:	500€ -->	520 €
Vanaf meer dan 15 jaar dienst op 1 januari:	700€ -->	728 €
Vanaf meer dan 20 jaar dienst op 1 januari:	900€ -->	936 €

Bedienden met meer dan 1 jaar dienst 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 wordt uitgebreid naar alle medewerkers vanaf 1 januari 2022. Bedienden die hiervan gebruik willen maken op vrijwillige basis, dienen dit telkens voor 15 februari 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 5: SWT en tijdskrediet

ALB bevestigt toe te treden tot de sector CAO 's inzake SWT en bevestigt aldus de toepassing van alle systemen die wettelijk en sectoraal mogelijk zijn.

- CAO SWT (60/35): zwaar beroep
- CAO 60/40
- CAO SWT 60/33/20 (zwaar beroep/nacht)
- CAO SWT medisch (58/35)

Bevestiging van alle bedrijfsafspraken betreffende SWT en TK

Artikel 6: Flex regime

Telewerk:

Bedienden die een telewerkbare functie hebben kunnen op vrijwillige basis instappen in een flex regime. De richtlijnen en modaliteiten hierrond zullen verder opgenomen worden in een aparte policy en het arbeidsreglement.

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

Artikel 7. 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

VERTROUWELIJK

- 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.

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

- Plotse ziekte (enkel van een minderjarige), een ongeval of een ongeplande plotse hospitalisatie van:
 - o 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 artikel 2 §3, 4 en 5 uitgewerkt in bijlage van het arbeidsreglement.

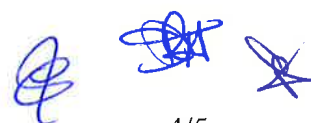
Voor de eerste drie dagen, binnen deze bepalingen wordt een bruto toeslag toegekend van 12,40 € per dag.

Art. 8 Humanisering van de arbeid

In het kader van het telewerken en de nieuwe organisatie zal er in de loop van 2022 een specifieke bevraging georganiseerd worden bij de bedienden aangaande werkdruk en werkorganisatie.

De vragenlijst zal op voorhand afgestemd worden met de werkgroep, alsook de resultaten van deze bevraging zullen met de werkgroep worden gedeeld. Op basis daarvan zal er met de werkgroep beslist worden omtrent gealigneerde prioritaire acties en het communicatieplan.

Bevraging zal plaatsvinden ten laatste in de loop van kwartaal 2, 2022. De resultaten zullen gecommuniceerd worden in samenspraak met de werkgroep en actieplan zal worden gecommuniceerd ten laatste in kwartaal 4, 2022.



VERTROUWELIJK

Indien een afdeling met een specifieke tijdelijke verhoging van werkdruk zit, is dit bespreekbaar en zal er naar een oplossing gezocht worden in overleg met de medewerkers en de manager van de afdeling.

Artikel 9: Optimalisatie Merits & Benefits

Er zal met "Benefits @work" provider bekeken worden of er een gemakkelijker vorm is voor het gebruiken van kortingen. Er zal tevens gekeken worden naar mogelijk andere providers.

Dit zal niet opgenomen worden in de CAO – dit is een actiepoint om op te volgen.

Artikel 10: Verlengen van de bestaande overeenkomsten

De bepalingen die niet gewijzigd werden, blijven van toepassing en zullen worden herhaald in de nieuwe CAO tekst.

Opgemaakt op 30 november 2021

Namens Alcon Laboratories Belgium BVBA,



Caroline Loquet
General Manager

Namens de werknemersorganisaties



Diana Minten
Secretaris BBTk



Paul Schoeters
Secretaris ACV

