

Alcon Laboratories Belgium : Protocol akkoord CAO 2021-2023

Protocol Overeenkomst gesloten op 22 november 2021 in de firma Alcon Laboratories Belgium BVBA, Lichterveld 3, te 2870 Puurs, met ondernemingsnummer 0830.069.679,

tussen

enerzijds,

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

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.

wordt in het kader van de wetgeving inzake collectieve arbeidsovereenkomsten, de volgende Protocol overeenkomst afgesloten met de basis elementen voor de tweejaarlijkse CAO 2020-21, die op basis van deze elementen zal worden uitgeschreven.

Art 1 : duur CAO

2 jaar met ingang van 1 maart 2021 tem 28 februari 2023

Art 2 : werkzekerheid

Overname van dezelfde clausule werkzekerheid uit de CAO 2019-21

Art 3 : Bestaanszekerheid

Art. 15.20 van de CAO 2019-2021 blijft behouden.



Art 4 : koopkracht

Aan de uurlonen (incl refertelonen) in de barematabel zullen de volgende toeslagen worden toegevoegd

A) Verhoging van uurlonen met respectievelijk:

- 15 eurocent op datum van 1/1/2022
- 15 eurocent op datum van 1/9/2022

B) aanpassing baremaschalen

Met ingang van 1/9/2022 wordt in het kader van harmonisatie van de uurlonentabel een verhoging toegekend van 0,05€ aan de baremastap 3 jaar, 0,10€ aan de baremastap 4, 6 en 8 jr en 0,15€ aan de baremastap 10,12 en 16.

Ter illustratie:

Klasse	Functies	0	2	3	4	6	8	10	12	16	
1m	Hulp-operato in opleiding	15,7430	15,8580	15,9160	15,9730	16,0880	16,2045	16,2585	16,3635	16,4695	
				15,9660							+0,05
					16,0730	16,1880	16,3045				+0,10
								16,4085	16,5135	16,6195	+0,15
1m	Aangepast loon	15,7430	15,8580	15,9660	16,0730	16,1880	16,3045	16,4085	16,5135	16,6195	

C) niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (CAO90)

Er zal een nieuwe CAO 90 gesloten worden voor het jaar 2022 (betaling in 2022) voor een bedrag per voltijdse medewerker van 1.250 EUR. Deze CAO zal eveneens opgemaakt worden voor het jaar 2023 (betaling in 2023). Voor 2023 zal dit bedrag 1.000 EUR bedragen.

D) Coronaconsumptiecheques

Er wordt een eenmalige waarderingspremie 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 hoogste nominale waarde per coronapremie bedraagt 10 EUR. De volledige tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de coronapremies bedraagt 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 nominale waarde van de coronacheque is 500€ bij een voltijdse tewerkstelling.

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

Art 5 : Toeslag krokusvakantie

- Voor de duurtijd van deze CAO wordt het aantal bruto uurlonen voor elke anciënniteitscategorie verhoogd met 2 uren
- De mogelijkheid om de toeslag krokusvakantie om te zetten in extra vakantiedagen wordt uitgebreid naar alle medewerkers vanaf 1 januari 2022.

Nieuwe tabel

		Aantal dagen maximum omzetting naar verlof		
	Aantal brutolonen	Voltijds	4/5de	50%
Meer dan 1 jaar dienst op 1 januari	35	4	3	1,5
Vanaf meer dan 5 jaar dienst op 1 januari	40	4,5	3,5	2
Vanaf meer dan 10 jaar dienst op 1 januari	45	5	4	2,5
Vanaf meer dan 15 jaar dienst op 1 januari	50	6	4,5	2,5
Vanaf meer dan 20 jaar dienst op 1 januari	60	7	5,5	3,5

Art. 6 Werkbaar werk /werkgroep ploegensysteem/dagfuncties

Partijen verbinden er zich toe een gezamenlijke werkgroep op te richten om zich te buigen over de vraag hoe ploegmedewerkers die moeilijkheden hebben om mee te draaien in een ploegensysteem kunnen ingeschakeld worden in een dagfunctie.

Deze werkgroep wordt mee opgenomen in de werkgroep CAO 104/demografiefonds.

Er zal een tijdslijn worden afgesproken binnen de werkgroep mbt haalbaarheidsanalyse. Binnen het kader van deze CAO dient de haalbaarheidsanalyse en een eventuele testfase en evaluatie van de testfase uitgevoerd te zijn.

Art. 7 Leeftijdsgedagen

De leeftijdsgedag van 55 jaar zal worden vervroegd toegekend vanaf 53 jaar.

Aan artikel 11 van CAO 2019-2021 zal ter verduidelijking volgend kader toegevoegd worden

Toekenning leeftijdsgedagen		Totaal
45	+1	1
50	+1	2
53*	+1	3

(*)Leeftijdsgedag 53 wordt toegekend in het kader van het demografieplan

Art. 8 Feestdagen

Indien een deeltijdse (80%) medewerker vaststelt bij het begin van het kalenderjaar dat hij/zij minder dan 8 feestdagen heeft op jaarbasis omdat de feestdagen op de inactiviteitsdagen vallen, dan zal het verschil tussen het effectieve aantal feestdagen voor die medewerker en de 8 feestdagen worden toegevoegd aan de teller van de medewerker van het betreffende kalenderjaar.

Dit is enkel van toepassing voor medewerkers die min. 6 maanden aaneensluitend in een 80% regime hebben gewerkt tijdens dit kalenderjaar.

Om van deze toepassing te kunnen genieten dien je in dienst te zijn in het eerste kwartaal van het betreffende kalenderjaar.

De medewerker deelt dit mee aan HR gedurende het eerste kwartaal van het betreffende kalenderjaar op basis van een vraag vanuit HR.

Om de transitie te maken tov de vorige CAO 2019-2021 zal er voor 2021 gekeken worden naar de periode 1/3/2021 – 31/12/2021 voor de feestdagen die in deze periode vallen en in verhouding tot de arbeidsprestaties en zal dezelfde eventuele correctie worden doorgevoerd in het eerste kwartaal van 2022.

Art. 9 Vervroegd pensioen en SWT

ALB bevestigt toe te treden tot de sector CAO 's inzake SWT

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



Art. 10. Tijdskrediet en landingsbanen

Art 15.23 Tijdskrediet en deeltijds – voorwaarden blijven behouden zoals in de CAO 2019-2021

Art. 11: Wijzigingen van artikels in CAO

- Art. 15.15: familiaal verlof
We zullen een aanpassing doen aan de formulering van Art 15.15
Voorgestelde formulering in bijlage
- Toevoeging dat bewijsstukken kunnen gevraagd worden door Alcon (i.p.v. dat ze automatisch moeten overgemaakt worden). Dit ligt ook wat meer in lijn met de bepalingen van de CAO nr. 45.
- Toevoeging van de omstandigheden die familiaal verlof kunnen uitmaken;
- Toevoeging dat andere omstandigheden eveneens ook in aanmerking kunnen komen op voorwaarde dat Alcon hiervoor de goedkeuring verleent.

- Art. 15.16 Interims
Er zal een aparte CAO aangaande uitzendarbeid worden opgesteld; Tot het afsluiten van deze CAO zal de huidige regeling in voege blijven. In dit kader zitten alle partijen in januari 2022 terug samen.

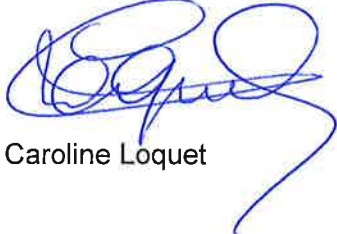
Art. 12. Behoud

Alle artikels uit vorige CAO's die niet specifiek gewijzigd werden door deze CAO zullen onveranderd en onverminderd van toepassing blijven.

Opgemaakt te Puurs op 22 november 2021

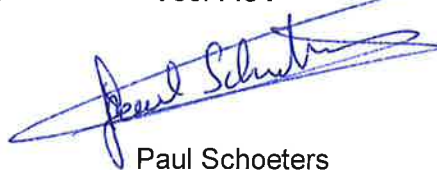
De ondertekenende partijen:

Voor Alcon Laboratories Belgium



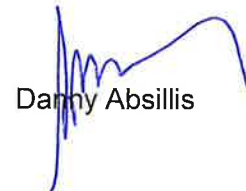
Caroline Loquet

Voor ACV



Paul Schoeters

Voor ABVV



Danny Absillis

