

C.A.O. BEDIENDEN 2023 – 2025

ALCON-COUVREUR

Overeenkomst op basis van het ontwerpakkoord gesloten op 20 november 2023 in de firma Alcon-Couvreur N.V., Rijksweg 14 te 2870 Puurs, met ondernemingsnummer 0402.134.977, RSZ nummer 087/823411-65 en Paritair Comité nummer 207,

De vestigingseenheidsnummer van de entiteit waar de overeenkomst van toepassing is 2.014.150.065

tussen

enerzijds,

de directie van de firma Alcon-Couvreur N.V., vertegenwoordigd door Herwig Kapeller, in de hoedanigheid van Site Head DP en An Moernaut, in de hoedanigheid van Country E.R. & People Partner Head,

en anderzijds,

de ondertekenende vakbondsorganisaties, ACV Bouw – Industrie & Energie, Onder den Toren 4A, 2800 Mechelen, vertegenwoordigd door de heer Paul Schoeters, in de hoedanigheid van secretaris voor bedienden en kaders,

BBTK, H. Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen, vertegenwoordigd door mevrouw Diana Minten, in de hoedanigheid van secretaris, en bijgestaan door de vakbondsafgevaardigden van het bediendepersoneel tijdens de cao-bespreking.

wordt in het kader van de wetgeving inzake collectieve arbeidsovereenkomsten, de volgende overeenkomst afgesloten, die van toepassing is op alle werknemers met een bediendecontract met Alcon-Couvreur NV.

De overeenkomst wordt afgesloten voor een periode van 28 maanden, d.w.z. van 1 maart 2023 tot en met 30 juni 2025, en wordt 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 van het KB op de loonnorm dd 26/05/2023, voor collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing voor de periode van 01/03/2023 tot en met 30/06/2025, alsmede de sectorale akkoorden voor de bedienden van de scheikundige nijverheid in het paritair comité 207.

Artikel 1. Koopkracht

De algemene evolutie van de koopkracht wordt bepaald door het bovenvermeld wettelijk kader en de interprofessionele en sectorale collectieve overeenkomsten. De algemene koopkrachtaanpassing is inzonderheid onderworpen aan de bij wet en KB alsook bij

interprofessionele/sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten terzake bepaalde richtlijnen voor de periode van 1 maart 2023 tot en met 30 juni 2025.

Voor Alcon-Couvreur NV worden de jaarlijkse salarisherzelingen in hoofdzaak gebaseerd op het competentieniveau en de positie in de salarisklasse. De syndicale delegatie van de bedienden zal op de hoogte gehouden worden van de concrete toepassingsmodaliteiten. Het systeem van waarderingstoeslag wordt hierbij eveneens toegepast. Zo wordt op 1 januari 2025 een waarderingstoeslag van €70 geïntegreerd in het salaris.

Eventuele verhogingen naar aanleiding van promoties of tengevolge van aanpassingen aan de index voor PC 207, zijn geen onderdeel van de jaarlijkse salarisherziening.

In December 2023 wordt een koopkrachtpremie van €600 voorzien, waarvan de modaliteiten beschreven worden in een aparte CAO.

In Juni 2024 worden een sport-en cultuurcheques van €40 voorzien voor alle bedienden, waarvan de modaliteiten beschreven worden in een aparte CAO.

Er wordt een niet-recurrente bonus voorzien ter waarde van € 300 bruto in 2024 met betaling in april 2024. Hiervoor wordt een plan conform CAO90 bis uitgewerkt.

Artikel 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-Couvreur NV 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. Voor deeltijdsen waar de prestaties zijn vastgelegd in een uurrooster met halve dagen is voor deze halve dagen de persoonlijke bijdrage € 4,5 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.

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

Artikel 3. Toeslag Krokusvakantie

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

	Waarde 2023	in	Waarde 2024	in	Waarde 2025	in
Bij meer dan 1 jaar dienst op 1 januari	€ 232		€ 255		€ 280	
Vanaf meer dan 5 jaar dienst op 1 januari	€ 345		€ 380		€ 420	
Vanaf meer dan 10 jaar dienst op 1 januari	€ 580		€ 640		€ 700	
Vanaf meer dan 15 jaar dienst op 1 januari	€ 812		€ 895		€ 975	
Vanaf meer dan 20 jaar dienst op 1 januari	€ 1044		€ 1150		€ 1250	
Vanaf meer dan 30 jaar dienst op 1 januari	€ 1270		€ 1400		€ 1525	

Vanaf 2023 worden de indexaties van het voorbije jaar geïntegreerd in de toegekende bedragen. Dit betekent, indexen die zich voordoen in de referentieperiode vanaf februari van het voorgaande jaar tot en met januari van het huidige jaar.

Voor deeltijdse werknemers geldt de datum van indiensttreding voor bepaling van de dienstjaren en wordt de vakantietoeslag berekend pro rata van het werkrooster op 1 januari. 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.

Bedienden vanaf 50 jaar (met meer dan 1 jaar dienst op 1 januari) hebben de mogelijkheid om een deel van deze Krokuspremie te benutten voor de opname van extra verlofdagen, prorata hun werkregime.

Bedienden onder 50 jaar (met meer dan 1 jaar dienst op 1 januari) hebben de mogelijkheid om de krokuspremie te benutten voor de opname van extra verlofdagen, met een maximum van 4 dagen, pro rata hun werkregime op 1 januari.

Bedienden die hiervan gebruik willen maken, dienen dit te melden aan P&O services, als antwoord op de jaarlijkse bevraging hieromtrent zodat het loonequivalent van die dagen kan verrekenend 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 maken, ontvangen voor deze dag geen maaltijdcheque maar een dagpremie van €12.40 bruto.

Artikel 4. Functieklasse

Iedere bediende wordt geïnformeerd over zijn functieklasse en de overeenkomstige salarisgegevens. Eventuele betwistingen aangaande de toegekende functieklasse kunnen voorgelegd worden bij P&O, in samenspraak met de syndicale afgevaardigden.

Artikel 5. Anciënniteit

a. Anciënniteitsgeschenk

Bij uitreiking van de Alcon-Couvreur NV 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.

Bij pensionering wordt een geschenk toegekend op basis van € 35 per dienstjaar, in hoeverre dit het maximale grensbedrag dat RSZ vrijgesteld is, niet overstijgt.

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. Anciënniteitspremie 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 tijdscrediet 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 dienst heeft, een éénmalige premie toegekend als nettovergoeding, gelijk aan het normale bruto maandloon, pro rata van de loopbaan maar met gelijkstelling voor tijdscrediet alsmede de thematische verloven. 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 anciënniteitsverjaardag bij iedere werknemer die zijn/haar verjaardag viert van 35 jaar dienst.

c. Anciënniteitsverlof

Per volbrachte schijf van 5 jaar wordt een bijkomende vakantiedag toegestaan. Het anciënniteitsverlof wordt niet omgerekend naar voltijds equivalent, noch geprorateerd.

Artikel 6. Maatregelen in het kader van CAO 104

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 pratisering bij thematische verloven). Een extra verlofdag wordt toegekend vanaf het jaar waarin men 50 wordt, waarbij dezelfde pratiseringsregel van kracht is.

Artikel 7. Hospitalisatie

a. Hospitalisatieverzekering

Tijdens de duur van deze CAO bedraagt de franchise voor de hospitalisatieverzekering € 75 per kalenderjaar en per gezin. 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-Couvreur NV. De persoonlijke bijdrage voor gezinsleden blijft voor de duur van deze CAO bepaald op € 2,5 per maand voor een volwassene en op € 1,25 per kind jonger dan 18 jaar.

b. Horizon

Gezien de onmogelijkheid om de continuïteit van de groepspolis voor gepensioneerden op langere termijn te verzekeren, heeft Alcon-Couvreur NV 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-Couvreur NV 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.

Alcon-Couvreur NV stelt hier wel tegenover dat met de effectieve inwerkingtreding van Horizon, er geen aansluitingen meer zullen gebeuren voor uitdiensten en gepensioneerden in de groepspolis. Enkel bedienden die op brug- of rustpensioen zijn vertrokken voor 1 januari 2007 kunnen de hospitalisatieverzekering verder zetten volgens de voor hen bestaande toepasselijke polisvoorwaarden. Voor de duurtijd van deze cao zal Alcon-Couvreur NV tussenkomen in de kostprijs voor de hospitalisatie van deze gepensioneerden met een bijdrage van € 150 voor de betrokkene, voor een volledig kalenderjaar, en eveneens € 150 onder dezelfde voorwaarden voor zijn/ haar erkende partner.

Artikel 8. Tewerkstellingsmaatregelen

Voor Alcon-Couvreur NV wordt voor volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen geopteerd:

a. Tijdskrediet-algemeen

Alcon-Couvreur NV 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 Europees verlof. Daar waar Europees verlof niet mogelijk is, kan familiaal verlof geregistreerd worden, met een maximum van 7 dagen, in hoeverre de 10 dagen familiaal verlof op jaarbasis niet overschreden worden.

b. Tijdskrediet voorafgaand aan (brug)pensioen

Bij overstap van voltijds naar 4/5^{de} na 50 jaar blijft de persoonlijke en patronale bijdrage voor het UP 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 voltijds of 4/5de 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. Arbeidsduurvermindering

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

Vanaf 2024 wordt de wekelijkse arbeidsduur vastgelegd op 36u10 minuten met een wekelijks te presteren uurrooster van 39u en 17 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 presenteïsme 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.

Voor werknemers in een glijdend regime is er ook de mogelijkheid, om 1 ADV-dag op te nemen in uren waarbij de kerntijd niet gerespecteerd dient te worden, in overleg met supervisie.

d. Vervroegd pensioen en tijdelijke werkloosheid met bedrijfstoeslag

Conform de wettelijke voorwaarden is er de mogelijkheid van vervroegd rustpensioen op vrijwillige basis. In zoverre de wet dit toelaat kan men – binnen specifieke overgangsmatregelen – de verworven rechten binnen het aanvullend pensioenplan opvragen voor de leeftijd van 65 jaar.

Een nationale CAO voorziet SWT vanaf 62 jaar, het zgn. 'algemeen stelsel' (CAO nr 17) biedt de mogelijkheid om werknemers reeds vanaf 62 jaar te ontslaan in het kader van SWT, in zoverre men aan de loopbaanvoorwaarde (man: 40 jaar; vrouw: 39 jaar in 2023 en 40 jaar vanaf 2024) voldoet.

In lijn met de CAO 167 (van toepassing van 1 juli 2023 tem 30 juni 2025) 'zeer lange loopbaan', en de sector-CAO die werd afgesloten in uitvoering van de kader CAO, kan SWT toegestaan worden op de leeftijd van 60 jaar met 40 jaar loopbaan.

Volgens de bepalingen van CAO 143 (van toepassing vanaf 1 juli 2021 voor onbepaalde duur) – 'zwaar beroep' (generiek stelsel), bevestigd in een sector-cao, kunnen werknemers

met 35 jaar beroepsverleden waarvan resp. 5 of 7 jaar in 'zwaar beroep' in SWT vanaf 60 jaar.

Alcon-Couvreur NV bevestigt toe te treden tot de sector-CAO 'nachtarbeid en zware beroepen', afgesloten in lijn met de CAO 166 (van toepassing vanaf 1 juli 2023 tem 30 juni 2025) die bevestigd zijn in een sector CAO, waarbij werknemers met 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtprestaties in het stelsel SWT kunnen stappen vanaf 60 jaar.

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

De aanvullende vergoeding voor het SWT (brugpensioen) wordt berekend op basis van de normale looncomponenten aan 100%, met toevoeging van € 125 per maand voor degenen die in SWT (brugpensioen) vertrekken tijdens de duur van deze cao.

Deze aanvullende vergoeding van € 125 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. Voor de specifieke uitvoeringsmodaliteiten werd een specifieke bedrijfsCAO SWT opgesteld.

Een systeem van 'activering' van de Alcon-Couvreur NV SWT (brugpensioen) bijkomende vergoeding (€ 125) is van toepassing, teneinde medewerkers die aan de wettelijke voorwaarden voor SWT voldoen en waarvoor de werkgever ontslag wegens SWT overweegt, de keuze te geven om het bedrag van de bijkomende vergoeding op jaarbasis te gebruiken in de vorm van een verlofuren- krediet ipv SWT .

Artikel 9. 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.

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-Couvreur NV.
- evoluties betreffende competentievereisten voor specifieke functies.

Artikel 10. Afzonderlijke Bedrijfscao's voor pieken en voor nachtwerk

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

In de mate dat bepaalde pieken in een afdeling een structureel karakter vertonen, zal Alcon-Couvreur NV 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.

Artikel 11. Vorming en opleiding

Alcon-Couvreur NV 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 communicatie techniek kan ter beschikking gesteld worden door personeelsdienst.

Alcon-Couvreur NV is overgeschakeld naar de elektronische loonbon en elektronische communicatie voor personeelszaken, waarvoor het vereist is dat iedere werknemer beschikt over een persoonlijke en beveiligde internet-aansluiting. In dit kader voorziet Alcon-Couvreur NV een tegemoetkoming 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-mailadres en beveiligde toegang beschikt voor het consulteren van (en de communicatie over) loon- en persoonlijke gegevens.
- 2) hij/zij een overeenkomst heeft met een provider voor internet (aan te tonen met klantnummer bij de provider, en bewijs van betaling).
- 3) hij/zij zich engageert om de loonbon elektronisch te consulteren, alsook akkoord tot gebruik van e-HR communicatie.

Voor de praktische uitvoering van deze tussenkomst: in de onkosten voor een internetaansluiting wordt het systeem van split billing (gescheiden facturatie met directe aanrekening door de provider aan Alcon-Couvreur NV) verkozen. In dit systeem zal Alcon-Couvreur NV € 25 per maand op factuur vanwege de provider voor de betrokken werknemer betalen. De werknemer krijgt dus van de provider een factuur, waarop de € 25 betaald door Alcon-Couvreur NV is in mindering gebracht. Er is dus geen tussenkomst van Alcon-Couvreur NV via de payroll. Voorwaarde is wel dat de factuur voor aanrekening aan de werknemer nog minstens € 5 bedraagt, anders moet er een aanrekening van voordeel in natura van deze € 5 gebeuren.

Wie aan hoger vermelde voorwaarden voldoet, dus reeds over een internetaansluiting beschikt, maar voor wie de provider (nog) geen split billing toelaat, voorzien we in afwachting een opvangsysteem door: vergoeding voor onkosten twv € 20. Ingeval het resterend eigen

aandeel minder dan € 5 per maand bedraagt, zal dit worden aangegeven als voordeel in natura. Deze vergoeding wordt maandelijks via de loonberekening betaald, indien aan de verklaring is voldaan en bewijs van betaling is ingeleverd.

In 2024 is er een engagement om te onderzoeken of er andere providers zijn die dit ook aanbieden. Desgevallend worden deze mee opgenomen in het aanbod.

Artikel 12. Werkbelasting

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 ouderen. Voor zowel baremieke bedienden als kaderleden in GJFA 6 wordt Primetime zo ingesteld dat alle dagen waarop meer dan 9u gepresteerd werd, uitgelicht worden voor de leidinggevende.

In het kader van CAO 104 en het sectorale demografiefonds, zal mbt de oudere populatie tevens de deskundigheid van de specialisten van het fonds worden benut.

Artikel 13. Personeelsvoorzieningen en extralegale voordelen

- **Employee services**

Alcon-Couvreur NV voorziet een budget om werknemers te laten participeren in het 'benefits@workprogramma'. Hierbij geniet men van interessante voordelen en besparingen.

- **Geschenkcheques**

Jaarlijks in december wordt een geschenkbond ter waarde van € 40 toegekend aan alle bedienden in dienst op 1 december van het betreffende jaar.

In juni 2024 worden er sport-en cultuurcheques twv € 40 voorzien voor alle bedienden (zonder proratisering), in dienst op moment van uitkering, met geldigheidsduur van juli 2024 tem september 2025.

Voor interims geldt het recht in de mate dat ze in het jaar voorafgaand de toekenning minimum 120 dagen gewerkt hebben

Aan de personeelsleden wordt de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van de gunstige tarieven voor GSM-gebruik via de Proximus 'MAAE abonnementsformule'.

- **Maaltijden in de cafetaria**

De 'non food' kost in de cafetaria wordt volledig gesponsord door Alcon-Couvreur NV. Aangaande de 'food' kost pleegt Alcon-Couvreur NV met de uitbater van het bedrijfsrestaurant het nodige overleg om de prijzen voor de standaardmaaltijden (basis dagschotel, soep, broodjes) tijdens de duurtijd van de CAO ongewijzigd te laten, behoudens exceptionele omstandigheden bv significante stijging van de grondstoffenprijzen. Desgevallend wordt hiervoor overleg gepleegd binnen de ondernemingsraad.

- **Feestdagen deeltijdsen**

Voor de feestdagen wordt de geldende wettelijke regeling toegepast. Indien over een periode van 2 kalenderjaren het pro rata aantal feestdagen niet wordt bereikt doordat meer feestdagen op een inactiviteitsdag vallen, dan zal een overeenkomstige aanvulling gebeuren. Voor feestdagen van deeltijdsen op een inactiviteitsdag zal in schijven van 2 jaar nagekeken worden of een rectificatie nodig is.

- **Pensioen/overlijden/invaliditeit**

Alle rechten van de Alcon-Couvreur NV 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-Couvreur NV bedienden die aangesloten zijn bij het Defined Contribution (vaste bijdragen) pensioenplan, volledig beschreven in het AXA reglement.

Vanaf 2025 zal de waarborg voor het aanvullend pensioen in de groepsverzekering AXA doorlopen na 65 jaar voor medewerkers die langer werken in lijn met de verhoogde pensioenleeftijd. Binnen het pensioenfonds worden het aantal effectieve loopbaanjaren tot uit dienst de facto meegerekend in de formule.

Bij langdurige werkonbekwaamheid voorziet Alcon-Couvreur NV 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-Couvreur NV zal voor de periode voorafgaand aan deze bijpassing via het fonds resp verzekering, de meer gunstige bepalingen van cao 2007-2008 rechtstreeks vergoeden aan de betrokken werknemers.

In 2025 is er een engagement inzake de harmonisatie van de groepsverzekering voor arbeiders en bedienden om de voorbereidingen voor een geharmoniseerd plan te starten met concreet voorstel ter discussie met de sociale partners. Gelet op de vereiste aligering met de bedienden, alsook Novartis Pharma NV, vraagt deze analyse de nodige tijd en afstemming. Conform de wettelijke bepalingen, zal ingeval het nieuwe plan minder aantrekkelijk is voor de bedienden dan het huidige, dit enkel van toepassing zijn voor nieuwe instappers.

- **Zwangerschap**

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

- **Oproep en wachtpremie /ploegpremie en blokpremie**

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.

- **Glijtijd**

De geldende regels in verband met glijtijd worden beschreven in het arbeidsreglement. Het maximum over te dragen glijtijdsaldo is 16u per maand, waarbij het systeem van opname van een halve glijtijdverlof per maand van toepassing blijft.

Het maandelijks opgebouwde glijtijdverlof kan gedurende 4 maanden opgespaard worden met aldus de mogelijkheid tot opname van maximum 2 dagen/maand.

- **Flexibel werken**

Alcon-Couvreur NV heeft een programma uitgewerkt dat inspeelt op een aantal gesignaleerde noden van werknemers inzake flexibeler werken, oa dmv telewerk.

- **Vrijdagregime**

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

- **Klein Verlet**

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

- **Transportkosten**

Vanaf 1 januari 2024 is de tussenkomst van 100% 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 treinabbonementhouders.

- **E laden op het werk**

Vanaf 1 maart 2024 kunnen werknemers hun persoonlijk voertuig e-laden op het werk en dit aan de totaalcost voor Novartis. Deze kost lager zal dankzij onze groene energie lager zijn dan de kost voor thuis of publiek laden. Novartis zal erover waken dat het aan de werknemers aangerekende tarief niet lager is dan de kostprijs zodat er geen voordeel voor alle aard moet aangerekend worden. Mochten er te weinig laadpalen blijken te zijn in de loop van het jaar, dan zal hiertoe extra geïnvesteerd worden. Bij intensief gebruik zullen op termijn ook afspraken moeten gemaakt worden zodat het roterend gebruik door werknemers geen hypotheek legt op de productietijd.

- **Familiaal verlof**

Een toeslag van € 12,40 bruto per dag voor maximum 3 dagen per jaar voor familiaal verlof volgens de bijlage ter zake in het arbeidsreglement.

- **Syndicale delegatie**

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

- **Shut-down**

Tijdens de shutdown van het jaareinde, heeft de uitbater van het bedrijfsrestaurant ook een collectieve sluiting voorzien voor het keukenpersoneel. Alcon-Couvreur NV 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. Dezelfde regel geldt voor zaterdagwerk. Volgens artikel 2 van de cao wordt dan een maaltijdcheque voorzien.

- **Mobiliteit**

Bij de bestaande regeling voor de fietsvergoeding wordt de vergoeding voor sociaal abonnement steeds gegarandeerd en wordt voor de duurtijd van deze CAO een vergoeding van € 0,27 per effectief gereden km per dag met de fiets, toegekend mits aangemeld met de daarvoor bestemde functietoets in het tijdsregistratiesysteem. Vanaf 2024 wordt het aangekondigde hogere tarief, incl de beperking van de fiscale vrijstelling gerespecteerd.

c) Alcon-Couvreur NV stimuleert het gebruik van de fiets door actief interessante aankoopssystemen en hiermee verbonden voordeelpakketten op te zoeken via het benefits@work (zie infra).

d) Een fietslease programma werd uitgewerkt en is van toepassing op alle bedienden.

e) Er is een engagement om te evalueren of er andere, meer interessante fietsleasingpartners zijn. Desgevallend worden de nodige aanpassingen voorzien.

- **Eindejaarspremie**

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

- **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 per overnachting in het buitenland en mits voorafgaandelijke goedkeuring bij de aanvraag dienstreis. Het is uitdrukkelijk bepaald dat dit niet geldt voor deelname aan seminaries of opleidingen ingericht of voorzien door Alcon-Couvreur NV 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.

- **Interim**

a) Wanneer een interim wordt aangeworven met een 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.

b) Voor alle aanwervingen met contract onbepaalde duur na startdatum van deze CAO, wordt de anciënniteit als uitzendkracht bij conversie overgenomen zoals bepaald in de sector:

- Alle anciënniteit wordt meegenomen met een maximum van 18 maanden.
- Berekening: per blok van 20 dagen effectieve prestaties (al dan niet onderbroken en/of in eenzelfde functie) = 1 maand anciënniteit

Artikel 14. Duur en sociale vrede

Deze CAO gaat in op 1 maart 2023 en eindigt op 30 juni 2025.

Er zal geen enkele eis, van welke aard dan ook, gesteld worden gedurende deze periode 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 akkoorden die niet gewijzigd worden door deze overeenkomst en niet uitdrukkelijk werden beperkt tot de duur van deze vorige overeenkomsten, blijven ongewijzigd van kracht voor de duurtijd van deze overeenkomst.

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

Opgemaakt op 20 februari 2024.

Namens Alcon-Couvreur N.V.,



Herwig Kapeller
Site Head DP



An Moernaut
Country E.R. & People Partner
Head

Namens de werknemersorganisaties



Diana Minten
Secretaris BBTK



Paul Schoeters
Secretaris ACV

