

C.A.O. ARBEIDERS 2023 – 2025

ALCON-COUVREUR

Overeenkomst op basis van het ontwerpakkoord gesloten op 14 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 116. 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 Puurs 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 arbeiders,

ABVV/Algemene Centrale, Zakstraat 16, 2800 Mechelen,
vertegenwoordigd door de heer Danny Absillis,
in de hoedanigheid van secretaris AC Mechelen en Kempen

, en bijgestaan door de vakbondsafgevaardigden van het arbeiderspersoneel tijdens de cao-bespreking.

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

Artikel 1. WETTELIJK KADER

De overeenkomst wordt afgesloten voor een periode van 28 maanden, d.w.z. van 1/03/2023 tot en met 30/06/2025, 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 in dit kader van het KB op de loonnorm dd 26/05/2023 en het interprofessioneel akkoord dd 13/06/2023, voor collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing voor de periode van 01/01/2023 tot en met 31/12/2024, alsmede de sectorale 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 de N.V. Alcon-Couvreur. 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 EN PRODUCTIESCHOMMELINGEN

De fabriek van Alcon-Couvreur NV 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 vastgelegd in de specifieke bedrijfscAO voor opvang van piekperiodes cfr art 21.1°. Wanneer er zich moeilijkheden voordoen die niet binnen de normale procedures kunnen opgelost worden, zal de syndicale delegatie geconsulteerd worden conform artikel 10 van deze CAO.

Artikel 5. KOOPKRACHT

a. Loontabel

De loontabel zal in onderling overleg geherevalueerd worden in het kader van de interne equiteit. Indien nodig worden aanpassingen gedaan. Dit kan in nieuwe of aangepaste salarisklassen resulteren mits akkoord van beide partijen.

b. Niet –recurrente premie

Er wordt in 2024 een plan voor invoering van een niet-recurrente premie, conform CAO 90 bis, uitgewerkt met uitbetaling in april 2024. De premie-richtwaarde bedraagt € 600.

c. Toepassing waarderingssysteem

Tijdens de duurtijd van de CAO wordt het bestaande systeem voor arbeiders met overeenkomstige waarderingstoeslag verder toegepast. Op 1 januari 2025 wordt zo een waarderingstoeslag op het uurloon van €0.30 voorzien.

Artikel 6. MAALTIJDCHQUES

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.

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

Artikel 7. TOESLAG KROKUSVAKANTIE

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

De vakantietoeslag wordt berekend pro rata van het werkrooster op 1 januari, met evenwel geen proratering voor de thematische verloven (ouderschapsverlof / medische bijstand / palliatieve zorg) en bij halftijds 55+ met 20 jaar dienst.

De betaling van de vakantie-toeslag gebeurt in principe in februari.

Arbeiders vanaf 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, pro rata hun werkregime op 1 januari vanaf het jaar waarop ze 50 worden.

Arbeiders 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 3 dagen, pro rata hun werkregime op 1 januari.

Werknemers die hiervan gebruik willen maken, dienen dit telkens voor 31 januari te melden aan de personeelsdienst 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. Arbeiders die van dit conversie systeem gebruik maken, ontvangen voor deze dag geen maaltijdcheque maar een dagpremie van € 12,40 bruto.

		Aantal dagen maximum omzetting naar verlof					
		- < 50 jaar			> 50 jaar		
	Aantal brutolonen	Voltijds	4/5de	50%	Voltijds	4/5de	50%
Meer dan 1 jaar dienst op 1 januari	31	3	2	1,5	3,5	3	1,5
Vanaf meer dan 5 jaar dienst op 1 januari	36				4,5	3,5	2
Vanaf meer dan 10 jaar dienst op 1 januari	41				5	4	2,5
Vanaf meer dan 15 jaar dienst op 1 januari	46				5,5	4,5	2,5
Vanaf meer dan 20 jaar dienst op 1 januari	56				7	5,5	3,5
Vanaf meer dan 30 jaar dienst op 1 januari	64				8	6	4

Artikel 8. ARBEIDSDUURVERMINDERING

De wekelijkse arbeidsduur is vastgelegd op 36 u met een wekelijks te presteren uurrooster van 39 uren en 18 ADV dagen. Jaarlijks wordt een aantal van deze dagen vastgelegd in de ondernemingsraad voor collectieve sluitingen en brugdagen.

Inzake ADV opbouw en betaalwijze gelden de specifieke bepalingen met blijvend karakter zoals omschreven in Art. 21.2.

Artikel 9. TIJDSKREDIET/DEELTIJDS

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

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

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

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 per maand 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 Geniflex groepsverzekering bij tijdskrediet ter voorbereiding van het (brug)pensioen na 50 jaar (zie art 14).

c. Feestdagen deeltijds

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 inactiviteitdag vallen, zal een overeenkomstige aanvulling gebeuren.

Artikel 10. WERKZEKERHEID EN ECONOMISCHE MOEILIKHEDEN

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 verkoopresultaten en/of productievolume
- overheidsmaatregelen die de voorwaarden waarop onze investerings- en tewerkstellingsengagementen werden gebaseerd in belangrijke mate zouden afbouwen
- dwingende regeringsmaatregelen
- strategische beslissingen van de hoofdzetel die economische gevolgen hebben voor Alcon-Couvreur NV.
- evoluties betreffende competentievereisten voor specifieke functies

Artikel 11. BESTAANSZEKERHEID

Bij gedeeltelijke werkloosheid om technische en economische redenen wordt de bijkomende vergoeding voor bestaanszekerheid van maximum 60 dagen, verlengd naar de volledige periode van tijdelijke werkloosheid en dit tot het einde van de looptijd van deze CAO. Deze vergoeding is vanaf 1/3/2023 gelijk aan € 27,46 voor de eerste 20 dagen werkloosheid (4 weken in deeltijds) zonder dat hierdoor het normale netto weekloon van de arbeider mag worden overschreden. Vanaf dag 21 tem dag 60 geldt € 21,00. Vanaf dag 61 tot dag 100 geldt € 15 bestaanszekerheid per dag. Deze bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex van het Paritair Comité Scheikunde.

Artikel 12. 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 brugpensioen wordt steeds geëvalueerd en in functie van de bedrijfseconomische en organisatorische noodwendigheden. Deze beslissing tot ontslag, waarop Alcon-Couvreur NV als werkgever het brugpensioen moet motiveren, zal dan gebaseerd zijn op de definitie van deze bedrijfsorganisatorische of economische problemen zoals voorzien in artikel 10.

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

Deze aanvullende vergoeding van € 125 per maand 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 zal een specifieke bedrijfsCAO SWT worden opgesteld.

Een systeem van 'activering' van de Alcon-Couvreur NV brugpensioen bijkomende vergoeding (€ 125 per maand voor maximaal 7 jaren) is van toepassing tijdens deze CAO, teneinde medewerkers die aan de wettelijke brugpensioenvoorwaarden voldoen en waarvoor de werkgever ontslag wegens brugpensioen overweegt, de keuze te geven om het bedrag van de bijkomende vergoeding op jaarbasis te gebruiken in de vorm van een verlofuren- krediet ipv brugpensioen.

Artikel 13. HOSPITALISATIE

a. Hospitalisatieverzekering

Voor de duur van deze CAO blijft de franchise voor de hospitalisatieverzekering vastgelegd op € 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 of kind ouder dan 18 jaar en op € 1,25 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. Voor de specifieke bepalingen inzake Horizon, zie artikel 21 (*'inventarisatie & actualisatie van bepalingen van vorige akkoorden met blijvend karakter'*) gegeven het blijvend karakter van dit voordeel, met dien verstande dat eventuele prijsaanpassingen door de verzekeraar wel het voorwerp uitmaken van bespreking tussen de partijen.

Artikel 14. GROEPSVERZEKERING

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 alignering met de bedienden, alsook Novartis Pharma NV, vraagt deze analyse de nodige tijd en afstemming.

- **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-Couvreur NV 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-Couvreur NV 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.

Bij volledige onderbreking van meer dan één jaar of na 1 jaar afwezigheid wegens ziekte of ongeval wordt de toelage volledig opgeschort, behalve voor de 50 plussers met meer dan 20 jaar dienst.

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 Geniflex 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-Couvreur NV per 1 april 2009 een groepspolis afgesloten die voor alle werknemers met een contract van onbepaalde duur 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 pensioengerechtigde leeftijd. 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-Couvreur NV 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.

Artikel 15. MAATREGELEN IN HET KADER VAN CAO 104

In het kader van de besprekingen inzake 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. Voor de werknemers die in de loop van 2015 reeds 57 jaar of ouder waren en deze extra dag reeds niet geprorateerd verworven hadden op basis van vorige CAO's, blijft dit een verworven recht en geldt geen proratisering.

Een extra verlofdag wordt eveneens toegekend vanaf het jaar waarin men 50 wordt, met proratisering in functie van het tewerkstellingspercentage op 1 januari.

Voor de berekening van deze 45+ en 50+ verlofdag, geldt geen proratisering indien er op 1 januari voor de betrokkene een thematisch verlof ingepland is.

Alcon-Couvreur NV zal participeren in de inspanningen aangaande het demografiefonds, in zoverre dit op sectorniveau in voege blijft 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.

Artikel 16. ANCIENNITEIT

- Men verwerft één dag anciënniteitsverlof per volbrachte schijf van 5 jaar dienst. Het anciënniteitsverlof wordt niet omgerekend naar voltijds equivalent, noch geprorateerd.
- 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 vieringenDeze 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.
- Iedere werknemer die 35 jaar dienst heeft, ontvangt een éénmalige premie 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. Deze uitkering als netto vergoeding geldt in de mate dat de RSZ en fiscus dit blijven toestaan.
- Bij pensionering wordt een geschenk toegekend op basis van € 35 per dienstjaar, in hoeverre dit het maximale grensbedrag dat RSZ vrijgesteld is, niet overstijgt.

Artikel 17. 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 worden gesteld door personeelsdienst.

Naast de lopende trainingen van medewerkers en de Quality Day, wordt een extra specifieke 'opleidingsdag' aangeboden aan alle arbeiders. Deze dag kan tevens verspreid worden over verschillende momenten.

Alcon-Couvreur NV 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-Couvreur NV sinds 1/3/09 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 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 maandelijks 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 per maand 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 per maand. Ingeval het resterend eigen aandeel minder dan € 5 per maand bedraagt, zal dit worden aangegeven als voordeel natura. Deze vergoeding wordt maandelijks via de loonberekening betaald, indien aan de verklaring is voldaan en bewijs van betaling is ingeleverd.

Artikel 18. 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.

Artikel 19. 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 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 bruto per maand (pro rata €20 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 conform volgende tabel:

Anciënniteit	Aantal maanden aan € 400	Bijpassing
1 tem 4j	2	€ 800
5 tem 9j	6	€ 2.400
10 tem 14j	8	€ 3.200
15 tem 19j	10	€ 4.000
20 tem 24j	12	€ 4.800
vanaf 25j	20	€ 8.000

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 20. EMPLOYEE SERVICES

- Alcon-Couvreur NV voorziet een budget om werknemers te laten participeren in het 'benefits at work'. Hierbij geniet men van interessante voordelen en besparingen. In dit programma zal Alcon-Couvreur NV onder andere het gebruik van de fiets stimuleren door actief interessante aankoopssystemen en hiermee verbonden voordeelpakketten op te zoeken.
- Een fietslease programma werd uitgewerkt en is van toepassing op alle arbeiders.

Artikel 21. INVENTARISATIE EN ACTUALISATIE BEPALINGEN VAN VORIGE AKKOORDEN MET BLIJVEND KARAKTER

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-Couvreur NV de vereiste structurele, organisatorische maatregelen evalueren en gepaste actie nemen teneinde herhaald piek-werk maximaal te vermijden.

2 ADV dagen

a. Opbouw

Naast de voormelde beschrijving inzake het ADV systeem (Art. 8) , blijven de regels inzake opbouw als volgt gelden: 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. 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.

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.

Na 3 volledige maanden afwezigheid wegens ziekte worden geen ADV dagen meer opgebouwd.

Werknemers in vaste uurroosters hebben de mogelijkheid om twee ADV dagen op te splitsen 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, met uitzondering van één dagequivalent waarvoor deze mogelijkheid wel geboden wordt.

b. Betaalwijze

De effectieve arbeidsduur voor voltijdse tewerkstelling bij Alcon-Couvreur NV 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. Tot eind 2023 worden de 18 dagen opgesplitst in 9 betaalde en 9 onbetaalde dagen, met overeenkomstige praequatie van het uurloon.

Vanaf 2024 wordt de 1 onbezoldigde dag ervan opnieuw geregistreerd als bezoldigd. Nieuwe verhouding wordt dan 10 bezoldigde en 8 onbezoldigde dagen (voor voltijders).

Vanaf 2025 wordt de verhouding: 11 ADV dagen betaald en 7 dagen onbetaald (voor voltijders). Basisuurlonen blijven ongewijzigd.

3 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-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 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.

4 **Fietsvergoeding**

Bij de bestaande regeling voor de fietsvergoeding wordt de vergoeding voor sociaal abonnement zoals verder vermeld in § 12 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 (€0,35), incl de beperking van de fiscale vrijstelling gerespecteerd. Indien de fiscale bepalingen een hoger bedrag toelaten tijdens de duurtijd van de CAO, zal dit worden toegepast.

5 **Ploegenvergoeding**

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 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.

6 **Funcieclassificatie**

- (a) Voor ieder van deze functies zal een bondige verduidelijking worden opgesteld. In loongroep 1 zal een operator in opleiding van 6 maanden geëvalueerd worden voor overgang naar loongroep 2. Bij verdere promotie naar een hogere loongroep blijft de anciënniteitgroep geldend vanaf loongroep 2 behouden.
- (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, ploegleider(sters), 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 (mechaniker/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 minimum om de 2 jaar gebeuren op basis van een functioneringsgesprek 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 maar worden (behoudens indexaanpassingen) geen loonsverhogingen toegepast tot het loon overeenkomt met de overeenkomstige looncategorie.

7 Toeslag steriele zone en visuele inspectie VE en koudepremie

De blokpremie per effectief gepresteerd uur blijft gehandhaafd. Voor de berekening van de premie wordt afgerond per begonnen schijf van een half uur.

Vermits deze premie strikt gekoppeld is aan de werkomstandigheden binnen de zone klasse tienduizend inzake steriliteitsvoorschriften en veiligheidsvoorschriften is toekenning ervan gekoppeld aan correcte melding via de badgelezer. Bij duidelijk niet correct gebruik van de badgelezer zal de premie niet worden toegekend en zal dit bij herhaling aanleiding geven tot verdere disciplinaire maatregelen. Deze premie wordt vanaf 1 maart 2001 bepaald op 7% van het referentie-uurloon gebruikt voor de berekening van de ploegpremie. Sinds 1 maart 2001 werd een gelijkaardige premie ingevoerd voor visuele inspectie in Visco-elastics. Deze premie wordt onder dezelfde voorwaarden toegepast als de blokpremie en is bepaald op 3,5% van het referentie-uurloon. Sinds 15 maart 2013 werd een gelijkaardige premie ingevoerd voor het werken in een diepvriesomgeving. Deze premie wordt onder dezelfde voorwaarden toegepast als de blokpremie en is bepaald op 10% van het referentie-uurloon.

8 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 halftijds en ouder dan 50 en met meer dan 20j dienst is de EJP gelijk aan 119 uren.

Op de eindejaarspremie wordt de gemiddelde ploegpremie, blokpremie, premie visuele inspectie, flexpremie en koudepremie over de voorafgaande maanden van het lopende kalenderjaar toegepast.

9 Horizon

Gezien de onmogelijkheid om de continuïteit van de groepspolis hospitalisatie voor gepensioneerden op langere termijn te verzekeren, heeft Alcon-Couvreur NV in 2006 de personeelsleden de mogelijkheid geboden 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-Couvreur NV 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 werkn(e)em(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.

Door de inwerkingtreding van Horizon, konden er door Alcon-Couvreur NV geen aansluitingen meer gedaan worden voor uitdiensten en gepensioneerden in de groepspolis. Enkel werknemers die op brug- of rustpensioen zijn vertrokken voor 1 januari 2007 kunnen de hospitalisatieverzekering verderzetten 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.

10 Geschenkcheque

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

Voor interims in dienst op 1 december geldt het recht in de mate dat ze in de periode tussen 1 januari van het voorgaande jaar en 1 december in het betreffende jaar, minimum 120 dagen gewerkt hebben.

11 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.

12 Regeling transportkosten

Vanaf 2024 wordt de tussenkomst in vervoersonkosten op basis van 100% van het tarief van de treinkaart 2° klasse en het systeem 80/20 voor het gedeelte trein voor de treinabonementhouders.

13 E laden op het werk

Vanaf 1 maart 2024 kunnen werknemers hun persoonlijk voertuig e-laden op het werk en dit aan de totaalkost voor Novartis. Deze kost zal lager zijn dankzij onze groene energie 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.

14 Klein verlet

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

15 Vrijdagregime

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

16 Familiaal verlof

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

- 1) er moet een **dwingende** reden zijn
- 2) het familiaal verlof moet gebruikt worden voor het doel waarvoor het is toegestaan en hiervoor moeten de nodige **bewijsstukken** voorgelegd worden
- 3) de werknemer moet de werkgever vooraf **verwittigen**, indien niet mogelijk vooraf dan zo snel mogelijk.

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-Couvreur NV 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-Couvreur NV is verhoogd tot 18, en gezien de zeer ruime toekenning van deeltijds werk, geldt dat eerst zoveel mogelijk deze mogelijkheden moeten gebruikt worden, zeker voor voldoende 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.

17 Interims

Behoud systeem voor het inschakelen van interims inzonderheid in het kader van artikel 4. Het in-house systeem met de geselecteerde samenwerkingspartners zorgt voor de voorbereiding, de administratieve introductie en ondersteuning van de interims maximaal op Alcon-Couvreur NV. Binnen een periode van ongeveer 6 maanden is er ook de mogelijkheid tot voorbereiden van een sollicitatiedossier, voor eventuele selectieproeven, voor functies mogelijk beschikbaar bij Alcon-Couvreur NV, gecoördineerd door personeelsdienst. Na minimum zes maanden is ook een evaluatie voorzien door afdelingssupervisie met het oog op toekennen van loongroep 2, indien aan de

voorwaarden wordt voldaan. De syndicale delegatie Alcon-Couvreur NV is bevoegd voor het behandelen van eventuele probleemsituaties.

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

18 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.

19 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 productielijngelaten werkposten is er in de namiddag een collectieve koffiepauze. Dit is niet van toepassing voor de werkdagen in het vrijdagregime. 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 directe lijnbevoorrading in VSO (WIP). 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 algemene directie coördineert met supervisie en in overleg met de syndicale delegatie de gelijkvormige toepassing van deze richtlijn over de verschillende afdelingen.

20 Shut down

Tijdens de shut-downperiodes, 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 alle Alcon-Couvreur NV werknemers ingeschakeld in de shut-down activiteiten of noodzakelijke permanentie-activiteiten, evenals voor zaterdagwerk, een kwalitatief gelijkwaardig middagmaal wordt aangeboden aan de normale dagprijzen, en conform de reglementering voor maaltijdcheques.

Artikel 22. DUUR EN 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 23. REGISTRATIE

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

Artikel 24. 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

Opgemaakt te Puurs op 20 februari 2024

Namens de Directie:

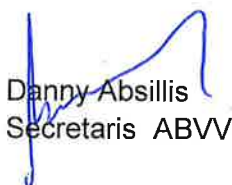


Herwig Kapeller
Site Head DP Puurs

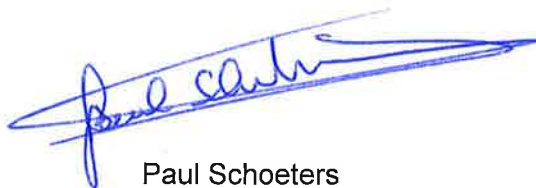


An Moernaut
Country E.R. & People Partner Head

Namens de Syndicale Organisaties:



Danny Absillis
Secretaris ABVV



Paul Schoeters
Secretaris ACV
Bouw - Industrie & Energie

BIJLAGE: TOEKENNING & MODALITEITEN ADV-DAGEN

Aantal ADV-dagen

De wekelijks gemiddelde arbeidsduur van 36u vs effectief aantal uren per week 39u genereert op jaarbasis 18 ADV-dagen.

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

2.a Recht op inhaalrust (ADV)

Het principe m.b.t. de opbouw en opname inhaalrust (ADV) blijft ongewijzigd. Een voltijdse werknemer verwerft op jaarbasis 18 dagen ADV. Sinds 2011 gebeurde de toekenning van de ADV-dagen gebeurt in verhouding tot het tewerkstellingsregime, steeds 50/50 verdeeld in een aantal dagen rechtstreeks en een aantal dagen onrechtstreeks verrekende afwezigheid.

In 2024 zijn er 10 rechtstreeks verrekende en 8 onrechtstreeks verrekende en vanaf 2025 worden dit 11 rechtstreekse en 7 onrechtstreeks verrekende dagen.

2.b Opbouw inhaalrust (ADV)

Op basis van het principe vermeld in Art. 21.2 verwerft een werknemer op jaarbasis het volgende aantal ADV-dagen:

Tot en met 2023

- * 9 rechtstreeks verrekende + 9 onrechtstreeks verrekende dagen in voltijds regime
- * 6,5 rechtstreeks verrekende + 6,5 onrechtstreeks verrekende dagen + 6 rechtstreeks verrekende uren + 6 onrechtstreeks verrekende uren in 4/5°-stelsel

- * 4 rechtstreeks verrekende dagen en 4 onrechtstreeks verrekende dagen en 4 rechtstreeks verrekende uren en 4 onrechtstreeks verrekende uren in halftijds regime.

In 2024

- * 10 rechtstreeks verrekende + 8 onrechtstreeks verrekende dagen in voltijds regime
- * 9 rechtstreeks verrekende + 7 onrechtstreeks verrekende dagen in 90% regime
- * 8 rechtstreeks verrekende + 6,5 onrechtstreeks verrekende dagen in 4/5°-stelsel
- * 5 rechtstreeks verrekende + 4 onrechtstreeks verrekende dagen in halftijds regime

Vanaf 2025

- * 11 rechtstreeks verrekende + 7 onrechtstreeks verrekende dagen in voltijds regime
- * 10 rechtstreeks verrekende + 6 onrechtstreeks verrekende dagen in 90% regime
- * 9 rechtstreeks verrekende + 5,5 onrechtstreeks verrekende dagen + 3 rechtstreeks verrekende uren + 1 onrechtstreeks verrekende uren in 4/5°-stelsel
- * 5,5 rechtstreeks verrekende + 3,5 onrechtstreeks verrekende dagen in halftijds regime

2.c Collectieve sluitingen

Jaarlijks worden in de Ondernemingsraad een aantal ADV-dagen vastgelegd voor collectieve sluitingen en brugdagen. De collectief vastgelegde dagen zullen in principe steeds van het saldo rechtstreeks verrekende ADV genomen worden. 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 onrechtstreeks verrekende ADV.

2.d ADV-opname in uren

Werknemers in vaste uurroosters hebben het recht om twee ADV dagen op te nemen in blokken van 2 uren. Het aantal uren dat hiervoor wordt gereserveerd zal altijd van het saldo onrechtstreeks verrekende ADV worden genomen.

Een deeltijdse werknemer in 4/5°-regime kan het equivalent van 1,5 dag (= 12 u) opnemen in uren, deze worden als onrechtstreeks verrekende ADV geregistreerd.

Een halftijdse werknemer kan het equivalent van één dag (= 8 u) opnemen in 8 onrechtstreeks verrekende uren.

2.e 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 verrekende ADV-dagen.

2.f 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 de juiste verhouding rechtstreeks/onrechtstreeks.

3 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.

1.c Ploegenpremie voor ADV dag verrekend in het uurloon

Ter compensatie van het verlies van de gemiddelde ploegenpremie bij opname van een ADV-dag verrekend in het uurloon, wordt vanaf 2024 1,8 x een gemiddelde shiftpremie betaald bij opname van elke rechtstreeks verrekende ADV-dag en vanaf 2025 zal een factor 1,64 toegepast worden.

