

# CAPSUGEL

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2015-2016 VOOR ARBEIDERS AFGESLOTEN OP 14 januari 2015

---

Tussen Capsugel Belgium NV, Rijksweg 11, 2880 Bornem, inschrijvingsnr. R.S.Z. 087/0705004/72, ondernemingsnummer 0400.767.772, vestigingseenheidnummer 2.006.675.028, paritair comité 116, vertegenwoordigd door de heer O. van Hoorebeke, Sr. Director Manufacturing Belgium & India, Thierry Lancelot, Senior HR Manager Capsugel Belgium & EMEA en de heer B. Pelgrims, Senior Manager Manufacturing

en

de Algemene Centrale A.B.V.V., Zakstraat 16, 2800 Mechelen, vertegenwoordigd door de heer D. Absillis, Secretaris en A.C.V. Bouw-Industrie & Energie, Onder Den Toren 4A, 2800 Mechelen, vertegenwoordigd door de heer P. Schoeters, Secretaris

wordt het volgende overeengekomen:

### 1. Aard van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten ter uitvoering van hoofdstuk IV titel III van de wet van 26.07.1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van 's lands concurrentievermogen en ter uitvoering van het K.B. van 24.02.1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden.

### 2. Duur van de overeenkomst

Van 01.01.2015 tot en met 31.12.2016.

### 3. Werkzekerheid

De werkgever zal alles in het werk stellen met het oog op het **vermijden van ontslag** wegens economische of technische redenen. Nochtans, indien er toch zou moeten overgegaan worden tot ontslagen om economische of technische redenen of om reden van rationalisatie zal de directie, vooraleer een beslissing wordt genomen, voorafgaandelijk overleg plegen met de syndicale delegatie om de nodige sociale begeleidingsmaatregelen uit te werken.

Voor de werknemers in dienst vòòr 1/1/2014 geldt als **opzegtermijn** de som van volgende systemen toepasselijk op de desbetreffende periode:

-duur van opzeggingstermijn bepaald op basis van de anciënniteit op 31/12/2013:  
de bestaande opzegtermijnen van arbeiders zoals bepaald in de vorige bedrijfsCAO (zie tabel) blijven van toepassing.

Anciënniteit	Totaal (in dagen)	Informatief (Totaal in weken)
Tot en met 4 jaar dienst	42 dagen	6 weken
5 t.e.m. 9 jaar dienst	77 dagen	11 weken
10 t.e.m. 14 jaar dienst	140 dagen	20 weken
15 t.e.m. 19 jaar dienst	182 dagen	26 weken
20 t.e.m. 24 jaar dienst	238 dagen	34 weken
Vanaf 25 jaar dienst	294 dagen	42 weken

-duur van opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit opgebouwd vanaf 01/01/2014: de nieuwe wetgeving inzake opzeggingstermijnen zoals beschreven in de richtlijnen van het eenheidsstatuut van toepassing.

Voor de werknemers in dienst vanaf 01/01/2014 gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in de nieuwe wetgeving zoals beschreven in de richtlijnen van het eenheidsstatuut.

Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst aangevangen vòòr 01.01.2014 die ontslagen worden met het oog op SWT bestaat de opzeggingstermijn uit een deel I en een deel II:

Deel I: rugzak- opzeggingstermijn opgebouwd op 31.12.2013 : korte opzegtermijnen van sector (PC 116.00) van toepassing:

<20 jaar anciënniteit:	28 kalenderdagen
vanaf 20 jaar anciënniteit:	56 kalenderdagen

Deel II: opzeggingstermijn opgebouwd vanaf 01.01.2014 op basis van de nieuwe regels

De werkgever neemt het engagement om een overleg te hebben in samenwerking met de syndicale delegatie om eventuele problemen bij een duurzame tewerkstelling voor de werknemers in kaart te brengen en meer bepaald met betrekking tot **verminderde medische geschiktheid** en dit te vertalen in het kader van de richtlijnen van CAO 104. In dit opzicht zal een werkgroep opgesteld worden die in de loop van 2015 de nodige richtlijnen zal bepalen en aanbevelingen zal voorstellen om in de loop van 2016 een concreet plan voor te leggen.

#### 4. Koopkracht

Er zal een algemene loonsverhoging doorgevoerd worden als volgt:

- verhoging met 0.25€/uur op 01/01/2015
- verhoging met 0.25€/uur op 01/01/2016

De zaterdagtoeslag wordt opgetrokken met 5% vanaf 01/01/2015 (naar 155%).  
De zaterdagtoeslag wordt opgetrokken met 10% vanaf 01/01/2016 (naar 165%).

#### 5. Seniorendagen

Met ingang van 1 januari 2015 zal men de voormalige regeling rond seniorendagen als volgt aanpassen:

Vanaf 50 jaar	-	eerste dag
Vanaf 52 jaar	-	tweede dag
Vanaf 55 jaar	-	derde dag

De dagen worden toegekend in het jaar waarin de werknemer de leeftijd bereikt en worden betaald als ADV dagen.

#### 6. Groepsverzekering

Vanaf 01/01/2016 zal de werkgever per werknemer de jaarlijkse bijdrage in de groepsverzekering optrekken tot 1.450 € als volgt:

- 115 € (toekenningsmodaliteiten cfr voorheen)
- 1.335€ (toekenningsmodaliteiten cfr voorheen)

De werkgever zal een werkgroep opstellen in 2015 om de sociale partners op te leiden in de materie van de groepsverzekeringen. In dit opzicht zullen alle verschilpunten opgelijst worden en zal een voorstel tot harmonisatie besproken worden dat rekening houdt met de mogelijkheid al of niet persoonlijke bijdragen te voorzien.

#### 7. Anciënniteit

De tabel met betrekking tot de **anciënniteitsdagen** zal aangevuld worden met een bijkomende dag voor werknemers die de anciënniteit van 45 jaar behalen (14 dagen).  
De nieuwe tabel vindt u hieronder:

Vanaf 3 jaar dienst	1 dag
Vanaf 5 jaar dienst	3 dagen
Vanaf 10 jaar dienst	5 dagen
Vanaf 15 jaar dienst	7 dagen
Vanaf 20 jaar dienst	9 dagen
Vanaf 25 jaar dienst	10 dagen
Vanaf 30 jaar dienst	11 dagen
Vanaf 35 jaar dienst	12 dagen
Vanaf 40 jaar dienst	13 dagen
Vanaf 45 jaar dienst	14 dagen

De regeling met betrekking tot de **anciënniteitsgeschenken** ziet eruit als volgt:  
Er wordt een premie uitbetaald aan de werknemers, om de 5 jaar, op basis van onderstaande tabel (netto bijdragen)

Indien de werknemer, aansluitend aan zijn tewerkstelling als interimkracht, in dienst komt bij Capsugel, wordt de tewerkstelling via het interimkantoor meegerekend voor de bepaling van de anciënniteit.

In geval van deeltijdse arbeid wordt het bedrag niet aangepast in functie van het tewerkstellingspercentage.

Deze premies worden gestort in de groepsverzekering, behalve voor de premies voor 25 en 35 jaar dienst, dewelke via de loonverwerking worden betaald.

De bedragen worden niet geïndexeerd.

Anciënniteit (in jaren)	Bedrag (in EURO)
5	80
10	200
15	320
20	450
25	3000 (via payroll)
30	700
35	6000 (via payroll)
40	950
45	1100

De storting van de premies (met uitzondering van de premies op 25/35 jaar dienst) gebeurt als volgt:

Voor werknemers die gedurende het eerste gedeelte van het jaar (01/01 tot 30/06) een bepaalde anciënniteit bereikt hebben, gebeurt deze storting op 1 juni van elk jaar.  
Voor werknemers die gedurende het laatste gedeelte van het jaar (01/07 tot 31/12) een bepaalde anciënniteit bereikt hebben, gebeurt deze storting op 1 december van elk jaar.

De premies voor 25 en 35 jaar dienst worden uitbetaald via de loonverwerking van de maand waarin men de vereiste anciënniteit behaalt.

Indien de werknemer bij vertrek recht had op een storting en er is nog geen storting gebeurd, zal er bij vertrek een storting gebeuren door de onderneming.

De onderneming stort voor de werknemers die genieten van het SWT stelsel, bij uitdiensttreding, een prorata van de premie (cfr de gewerkte jaren tussen de vorige premie en het moment van uitdiensttreding) op basis van onderstaande tabel.  
Enkel volledige jaren worden meegeteld.

Vb 23 jaar dienst: 3/5 van 600€ wordt in de groepsverzekering gestort

Anciënniteit (in jaren)	Bedrag (in EURO)
5	80
10	200
15	320
20	450
25	600
30	700
35	825
40	950
45	1100

### 8. Cadeaucheques en cadeaupremie

Bijkomend bij het bestaand systeem van cadeaucheques en met ingang van 1/1/2015, zal de werkgever een premie toekennen van 35€ netto aan bepaalde werknemers.

Bestaand systeem van cadeaucheques:

-kerstcheque van 35€ netto voor iedere werknemer  
-Sinterklaascheque van 35€ per kind ten laste van de werknemer  
Deze cheques zullen uitgedeeld worden rond 6 december. In dit kader worden de werknemers geacht alle wijzigingen met betrekking tot de gezinstoestand aan de personeelsdienst tijdig en correct te hebben meegedeeld. De bestelling zal gebeuren op basis van de gezinstoestand van het personeelsbestand op 1 december.

Extra systeem van cadeaupremie met ingang van 01/01/2015:

Er wordt een premie van 35€ netto toegekend

- voor elk inwonend kind van de partner van de werknemer, zolang het ten laste is van de partner van de werknemer → documenten nodig:  
gezinsamenstelling en erewoord verklaring 'kind ten laste van partner'
- voor elk niet-inwonend kind van de werknemer, niet ten laste van de werknemer, zolang het ten laste is van de ex-partner van de werknemer → document nodig:  
erewoord verklaring 'kind ten laste van ex-partner'

Deze premie wordt uitbetaald rond 15 december.

In dit kader worden de werknemers geacht 1x per jaar de nodige documenten/verklaringen te bezorgen aan de personeelsdienst met de situatie op 15/11 van het jaar van uitbetaling. Lege documenten 'Verklaring op erewoord' zullen ter beschikking worden gesteld vanaf november. Werknemers worden verzocht om in de periode tussen 15/11 en 30/11 van elk jaar de documenten/verklaringen aan de personeelsdienst te bezorgen. Bij gebrek aan tijdige en correcte aflevering van de documenten zal geen premie worden uitbetaald.

### 9. ADV dagen

De werkgever geeft het engagement om de regelingen rond uitbetaling van de ADV dagen in een beperkte groep toe te lichten aan de hand van concrete voorbeelden en oorsprong om naar een gemeenschappelijk begrip van de uitbetaling hiervan te komen.

#### 10. Fietsplan

De werkgever zal onderzoeken hoe een onderhoudsbeurt aan de fietsen van werknemers die een fietsvergoeding ontvangen kan gegeven worden en dit beperkt tot een waarde van 50€/jaar.

#### 11. Psychosociale risico's

De werkgever geeft het engagement om in het kader van de nieuwe wetgeving aangaande psychosociale risico's een debat in het CPBW te houden en dienaangaande een aanvullende CAO te sluiten.

#### 12. Niet-recurrente loonbonus (resultaatsgebonden bonussysteem)

De voorwaarden voor dit systeem worden bepaald in een aparte CAO.

#### 13. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

De nieuwe **SWT regeling vanaf 62 jaar -in uitvoering van CAO-17** wordt opgesteld tesamen met de overgangsmaatregelen om nog op de leeftijd van 60 jaar te kunnen genieten en dit voor een periode van 3 jaar eindigend op 31/12/2017.

De nieuwe **SWT regeling vanaf 58 jaar (vroeger 56) – nachtarbeid en zware beroepen mits 33 jaar loopbaan** en de nieuwe **SWT regeling vanaf 58 jaar (vroeger 56)-extra lange loopbaan met 40 jaar loopbaan (NAR)** worden opgesteld voor een periode van 2 jaar eindigend op 31/12/2016 en dit binnen de wettelijke bepalingen en rekening houdend met de vastgestelde overgangsmaatregelen.

Met betrekking tot de werkgeversbijdrage wordt , naast de bedrijfstoeslag van 70%, het bedrag van de bijkomende bedrijfstoeslag opgetrokken van 142€ bruto per maand naar 225€ per maand, met behoud van het bestaande indexatiesysteem (indexatie op 01/01 van het jaar volgend op de indexatie).

Voor werknemers die ontslagen werden op basis van een vorige CAO en gedurende de looptijd van deze CAO instappen in het systeem van SWT zullen de bedragen zoals hierboven vermeld van toepassing zijn .

#### 14. Behoud van alle akkoorden

Alle in vroegere neergelegde en geregistreerde C.A.O.'s verworven voordelen blijven, in zoverre zij door deze C.A.O. niet gewijzigd worden, behouden voor de duur van deze C.A.O.

Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'G.A.', 'S.D.', 'P.L.', 'Ch', and 'A.P.O.'.

15. Sociale vrede

Deze C.A.O. geldt als waarborg voor sociale vrede, d.w.z. dat gedurende de duur van deze C.A.O. geen enkele andere eis kan gesteld worden.

Van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal een origineel worden neergelegd op de Griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, ter registratie.

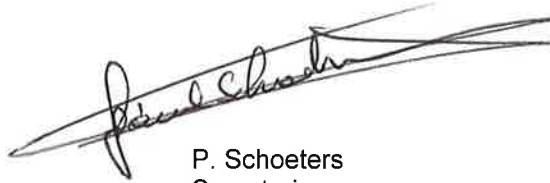
Bornem, 14 januari 2015

**A.B.V.V.**



D. Absillis  
Secretaris

**A.C.V.**



P. Schoeters  
Secretaris

**Syndicale afvaardiging**



B. Pauwels



G. Michiels

P. De Laet



K. Coveliers




R. Smet



**Capsugel Belgium NV**



O. van Hoorebeke  
Sr. Director Manufacturing  
Belgium & India



B. Pelgrims  
Senior Manager  
Manufacturing



T. Lancelot  
Sr. HR Manager  
Belgium & EMEA Sales