C.A.O. Afsplitsing Alcon

Alcon Laboratories Belgium BVBA

Overeenkomst gesloten op 27 maart 2019 in de firma **ALCON Laboratories Belgium BVBA**, Rijksweg 14 te 2870 Puurs-Sint Amands, met **ondernemingsnummer 0830.069.679**, RSZ nummer **087/1973938-35** en Paritair Comité nummer 116 voor de arbeiders en Paritair Comité nummer 207 voor de bedienden.
De vestigingseenheidsnummers van de entiteit waar de overeenkomst van toepassing is:

2.198.968.422
2.282.756.725

Tussen

enerzijds,

de directie van de firma **Alcon Laboratories Belgium BVBA**, vertegenwoordigd door
Caroline Loquet, in de hoedanigheid van General Manager Manufacturing Operations Belgium en
Brigitte Vanbrabant, in de hoedanigheid van HR Manager,

en anderzijds,

ACV Bouw – industrie & energie, met secretariaat te Onder den toren 4 A - 2800 MECHELEN, aangesloten bij het A.C.V.,
vertegenwoordigd door Paul SCHOETERS,
in functie van secretaris

Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België, met secretariaat te H. Consciencestraat 33 2800 MECHELEN, aangesloten bij ABVV,
vertegenwoordigd door Diana MINTEN,
in functie van secretaris

Algemene Centrale, met secretariaat te Zakstraat 16 2800 MECHELEN, aangesloten bij ABVV
vertegenwoordigd door Danny ABSILLIS,
in functie van secretaris

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

Artikel 1. WETTELIJK KADER

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling om de afspraken vast te leggen naar aanleiding van de overdracht van de Alcon divisie activiteiten van Alcon-Couvreur NV naar Alcon Laboratories Belgium BVBA met ingang van 1 januari 2019.

Artikel 2. TOEPASSINGSGEBIED

De collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op alle arbeiders en alle bedienden van **Alcon Laboratories Belgium BVBA** in de vestigingen te Puurs en Bornem.

Artikel 3. INDIVIDUELE ARBEIDSVOORWAARDEN

Alcon Laboratories Belgium BVBA bevestigt dat zij de werknemers van de Alcon divisie binnen Alcon-Couvreur NV met ingang van 1 januari 2019 heeft overgenomen met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Bijgevolg werden deze werknemers overgenomen met behoud van hun rechten en plichten en met behoud van loon- en arbeidsvoorwaarden zoals beschreven in de individuele arbeidsovereenkomsten die de overgedragen werknemers sloten met Alcon-Couvreur NV.

Artikel 4. COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN

Met toepassing van artikel 20 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is Alcon Laboratories Belgium BVBA ertoe gehouden alle collectieve arbeidsovereenkomsten die binnen Alcon-Couvreur NV gesloten werden voor 1 januari 2019 in hun bestaande vorm, met inbegrip van hun bestaande geldigheidstermijn, na te leven.

Vanaf 1 januari 2019 dient elke verwijzing naar Alcon-Couvreur NV of naar 'de werkgever' in deze collectieve arbeidsovereenkomsten daarom gelezen te worden als een verwijzing naar Alcon Laboratories Belgium BVBA, maar blijven de inhoud, de vorm en de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomsten verder ongewijzigd.

Partijen erkennen echter dat waar bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomsten niet langer in lijn zouden zijn met bepalingen van hogere rechtsbronnen, de bepalingen van deze hogere rechtsbronnen voorrang zullen krijgen.

Bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat een overzicht en een kopie van de collectieve arbeidsovereenkomsten die Alcon Laboratories Belgium BVBA binden op 1 januari 2019.

Artikel 5. FACILITEITEN

Alcon Laboratories Belgium BVBA erkent dat op basis van de in Bijlage 1 opgenomen collectieve arbeidsovereenkomsten, de bepalingen ivm het bedrijfsrestaurant van toepassing blijven onder de voorwaarden en modaliteiten die opgenomen worden in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Alcon Laboratories Belgium BVBA zal overeenkomstig de wettelijke verplichtingen de nodige medische onderzoeken organiseren en hiertoe de nodige faciliteiten voor haar werknemers voorzien.

Alcon Laboratories Belgium BVBA organiseert eveneens een eigen personeelsdienst die vanaf 1 januari 2019 verantwoordelijk is voor alle personeelsaangelegenheden/HR-diensten.

Artikel 6. OVERLEGORGANEN

De directie van Alcon Laboratories Belgium BVBA te Puurs wenst de overlegorganen op een constructieve en in optimale omstandigheden te continueren vanaf de spin off datum (te bevestigen zodra formeel goedgekeurd door de aandeelhouders).

In zowel de OR als het CPBW, zal de lijst van effectieve afgevaardigden die op 1 januari 2019 werden overgedragen naar Alcon Laboratories Belgium BVBA in onderling overleg met de directie worden aangevuld met plaatsvervangers (zoals beschreven in volgende paragraaf) overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake. Er wordt hiertoe geput uit de bestaande mandaten, waarbij dus geen extra plaatsvervangers worden toevoegd uit de lijst niet verkozenen van de laatste sociale verkiezingen.

Alcon Laboratories Belgium BVBA verbindt er zich verder toe om zowel de OR als het CPBW vanaf de spin off tot datum aan de installatie van de nieuwe organen naar aanleiding van de volgende sociale verkiezingen in mei 2020 zodanig te organiseren dat de verschillende categorieën en statuten van werknemers daarin vertegenwoordigd worden volgens de verhoudingen die van toepassing zouden zijn in het hypothetische geval dat er op 1 januari 2019 sociale verkiezingen gehouden worden.

De syndicale afvaardiging van Alcon Laboratories Belgium BVBA vanaf de spin off zal door de vakorganisaties volgens het statuut van de syndicaal afgevaardigde van het sectoraal akkoord worden voorgesteld aan de werkgever.

Bijlage 2 bevat een overzicht van de gewijzigde samenstelling van de OR en het CPBW van Alcon Laboratories Belgium BVBA vanaf de spin off tot aan de installatie van de nieuwe organen naar aanleiding van de volgende sociale verkiezingen, alsook van de gemandateerde syndicale delegatie.

Dit artikel is geldig vanaf de spin off tot aan de installatie van de nieuwe organen naar aanleiding van de volgende sociale verkiezingen voor de overlegorganen OR / CPBW; en voor de syndicale afvaardiging tot de termijn zoals voorzien in de wetgeving en de sectorale bepalingen aangaande het statuut van de syndicale afvaardiging.

Artikel 7. PARITAIR COMITE

Partijen beschouwen dat de overgang van onderneming die op 1 januari 2019 heeft plaatsgevonden geen wijziging in de hoofdactiviteit van de overgedragen afdeling met zich heeft meegebracht – en dus geen wijziging van paritair comité - en dat dergelijke wijziging aan de hoofdactiviteit ook niet tot de intenties behoort.

De toepasselijke paritair comités blijven bijgevolg tot nader order PC116 voor de arbeiders en PC207 voor de bedienden en kaderleden.

Binnen de grenzen van het wettelijk toelaatbare zal de directie geen initiatief nemen om de toepasselijkheid van een ander paritair comité op de onderneming te laten vaststellen.

Partijen erkennen echter dat de bepaling van het bevoegde paritair comité wettelijk geregeld wordt.

Artikel 8. GELDIGHEID & DUUR

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt met uitzondering van artikel 6 afgesloten voor onbepaalde duur. Artikel 6 geldt vanaf de datum van de spin off tot aan de installatie van de nieuwe organen naar aanleiding van de sociale verkiezingen van mei 2020.

Deze overeenkomst kan éénzijdig door één van de ondertekende partijen worden verbroken mits een vooropzegtermijn van 6 maanden. De vooropzeg zal worden betekend door middel van een aangetekend schrijven dat gericht wordt aan de andere ondertekende partijen.

Artikel 9. REGISTRATIE

De arbeidsovereenkomst zal ter registratie neergelegd worden bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Opgemaakt te Puurs op 27/03/2019.

Namens de Directie:

Caroline Loquet
General Manager Manufacturing Operations

Brigitte Vanbrabant
HR Manager

Namens de Syndicale Organisaties:

Diana Minten
Secretaris BBTK
Consciencestraat 33
2800 Mechelen

Paul Schoeters
Secretaris ACV BIE
Onder den Toren 4 A
2800 Mechelen

Danny Absillis
Secretaris ABVV
Zakstraat 16
2800 Mechelen

Bijlage 1 – Collectieve arbeidsovereenkomsten per 1 januari 2019

Naam CAO	Duurtjid
CAO Bedienden 2017-2019	Bepaalde duur
CAO Arbeiders 2017-2019	Bepaalde duur
CAO 90 bedienden	Onbepaalde duur
CAO elektronische ecocheques	Onbepaalde duur
CAO piek	Onbepaalde duur
CAO nacht	Onbepaalde duur
CAO tijdskrediet	Onbepaalde duur

C.A.O. BEDIENDEN 2017 – 2019

ALCON-COUVREUR

Overeenkomst gesloten op 9 september 2017 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 vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is
2.014.150.065
2.200.165.777

tussen

enerzijds,

de directie van de firma Alcon-Couvreur N.V., vertegenwoordigd door Koen Strobbe, in de hoedanigheid van GM Manufacturing Operations Belgium en An Moernaut, in de hoedanigheid van HR Manager,

en anderzijds,

de vakbondsafvaardiging van het bediendepersoneel,
met name Vicky Peeters en Ronny De Smedt (namens B.B.T.K.) en Marleen Senecaut, Ludo Drieghe en Sara Koklenberg (namens L.B.C./N.V.K.), bijgestaan door Frank Lingier, secretaris B.B.T.K. en Caroline Segers, secretaris L.B.C./N.V.K.

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

De overeenkomst wordt afgesloten voor een periode van 24 maanden, d.w.z. van 1 maart 2017 tot en met 28 februari 2019, 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 de specifieke wettelijke bepalingen en uitvoeringsbesluiten van de federale regering, voor collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing voor de periode van 1/3/2017 tot en met 28/02/2019, 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 terzake bepaalde richtlijnen voor de periode van 1 maart 2017 tot en met 28 februari 2019.

Voor Alcon worden de jaarlijkse salarisherzieningen (merit) in hoofdzaak gebaseerd op de prestatiewaardering en de positie in de salarisklasse. De syndicale delegatie van de bedienden zal op de hoogte gehouden worden van de concrete toepassingsmodaliteiten. De merit-aanpassingen voor 2017 worden retroactief toegepast vanaf 1 maart 2017.

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

Er wordt een niet-recurrente bonus voorzien ter waarde van €175 bruto in 2017 en 2018. 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 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 €3,5 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 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 :

Bij meer dan 1 jaar dienst op 1 januari: €97 bruto
Vanaf meer dan 5 jaar dienst op 1 januari: €194 bruto
Vanaf meer dan 10 jaar dienst op 1 januari: €398 bruto
Vanaf meer dan 15 jaar dienst op 1 januari: €597 bruto
Vanaf meer dan 20 jaar dienst op 1 januari: €791 bruto

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 laatsten 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. Vanaf 2018 is deze mogelijkheid tevens beschikbaar voor bedienden vanaf 45 jaar ten belope van maximum 2 dagen, prorata werkregime. Bedienden 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. 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 bij middel van het formulier PCV geïnformeerd over zijn functieklasse en de overeenkomstige salarisgegevens. Eventuele betwistingen aangaande de toegekende functieklasse kunnen voorgelegd worden aan de personeelsdirecteur, in samenspraak met de syndicale hoofdafgevaardigden.

Artikel 5. Anciënniteit

a. Anciënniteitsgeschenk

Bij uitreiking van de Alcon 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.

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 tijdskrediet 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 of meer dienst heeft, een éénmalige premie toegekend als nettovergoeding, gelijk aan het normale bruto maandloon, pro rata van de loopbaan maar met gelijkstelling voor tijdskrediet alsmede de thematische verloven, met een maximum van €4000. 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 plafond van 7 dagen wordt hierbij opgeheven vanaf 2018. De periodes van deeltijdse tewerkstelling worden omgerekend evenredig naar het voltijds equivalent. Periodes van thematische verloven en tijdskrediet worden hierbij gelijkgesteld en niet als deeltijdse tewerkstelling verrekend vanaf 2018.

Elke vermindering in tewerkstellingpercentage vanaf 55 jaar wordt berekend conform het werkregime voorafgaand aan 55 jaar.

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 proratisering bij thematische verloven). Een extra verlofdag wordt toegekend vanaf het jaar waarin men 53 wordt, waarbij dezelfde proratiseringsregel van kracht is. Vanaf 2018 wordt deze extra verlofdag reeds toegekend vanaf het jaar wanneer men 50 jaar wordt (ipv 53).

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. 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 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 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 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 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 wordt voor volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen geopteerd:

a.Tijdskrediet-algemeen
Alcon heeft een afzonderlijke CAO afgesloten voor de toepassing van tijdskrediet, waarvan de uitvoeringsmodaliteiten en de drempelverhoging van 5 tot 20% blijven gelden voor de duurtijd van deze CAO, mits de nodige aanpassingen opgelegd door wettelijke of hogere conventionele bepalingen.

In de vervanging zal in eerste instantie worden voorzien door interims, eventueel als aanloop naar een vaste tewerkstelling voor permanente vervanging. Bij aanvraag tot verlenging van het tijdskrediet zal rekening gehouden worden met de evaluatie van de voorbije periode, en mogelijke prioriteit van eventuele nieuwe aanvragen in de groep, inzonderheid wanneer het aantal zoals afgesproken in de betrokken CAO tijdskrediet in totaal of in de afdeling, wordt benaderd of overschreden.
Gezien de voorziene evolutie van de leeftijdspiramide is halftijds wel principieel voorbehouden voor oudere werknemers, met prioriteit volgens leeftijd en in voorbereiding van pensionering. Het is uiteraard noodzakelijk om te blijven beantwoorden aan de competentievereisten voor de functie, en het moet ingepast zijn in een efficiënte werkorganisatie.

Voor hogere kaderleden in een managementfunctie en de functies die vallen onder het begrip sleutelfunctie wordt deeltijds werk enkel toegestaan voor uitzonderlijke en in de tijd beperkte situaties of eventueel ter voorbereiding van rustpensioen, en kan eventueel een wachttijd gelden.

b. Tijdskrediet voorafgaand aan (brug)pensioen
Bij overstap van voltijds naar 4/5de na 50 jaar blijft de persoonlijke en patronale bijdrage voor het Alcon 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 wordt opgetrokken tot €175.

c. Arbeidsduurvermindering
De wekelijkse arbeidsduur is vastgelegd op 36u20 minuten met een wekelijks te presteren uurrooster van 39 uren en 16 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.
Vanaf 2018 is er ook de mogelijkheid voor werknemers in een glijdend regime, 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 overgangsmaatregelen – 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) stelsel biedt de mogelijkheid om Alcon werknemers reeds vanaf 62 jaar te ontslaan in het kader van SWT, in zoverre men aan de loopbaanvoorwaarde (man: 40 jaar; vrouw: 33 jaar in 2017 en 34 jaar in 2018) voldoet.

In lijn met de CAO nrs 124-125 'zeer lange loopbaan', en de sector-CAO die werd afgesloten in uitvoering van de kader CAO, kan SWT toegestaan worden op de leeftijd van 58 in 2017 met 40 jaar loopbaan, en vanaf 59 jaar met 40 jaar loopbaan in 2018.

Volgens de bepalingen van CAO nr 122 – '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 58 jaar in 2017, en vanaf 59 jaar in 2018.

Alcon bevestigt toe te treden tot de sector-CAO 'nachtarbeid en zware beroepen', afgesloten in lijn met de CAO nrs 120-121, waarbij werknemers met 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtprestaties in het stelsel SWT kunnen stappen vanaf 58 jaar in 2017 en vanaf de leeftijd van 59 jaar in 2018.

De beslissing van Alcon tot ontslag in het kader van het brugpensioen wordt steeds geëvalueerd in het kader van het generatiepact en in functie van de bedrijfseconomische en organisatorische noodwendigheden. Deze beslissing tot ontslag, waarop Alcon als werkgever het 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 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 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

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 en zullen in een geconsolideerde versie worden neergelegd ter registratie.

In de mate dat bepaalde pieken in een afdeling een structureel karakter vertonen, zal Alcon 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 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 is overgeschakeld naar de elektronische loonbon en electronische communicatie voor personeelszaken, waarvoor het vereist is dat iedere werknemer beschikt over een persoonlijke en beveiligde internet-aansluiting. In dit kader voorziet Alcon 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 klantennummer 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) verkozen. In dit systeem zal Alcon €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 is in mindering gebracht. Er is dus geen tussenkomst van Alcon 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.

Artikel 12. Werkbelasting

Per kwartaal - en in aanloopfase om de 2 maanden - zal met de syndicale delegatie een meeting doorgaan om volgende punten structureel op te volgen: status van de externe medewerkers (= deze niet geïncludeerd 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.

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

Artikel 13. Personeelsvoorzieningen en extralegale voordelen

- **Employee services**

Alcon voorziet een budget om werknemers te laten participeren in het 'merits & benefits programma'. Hierbij geniet men van interessante voordelen en besparingen.

- **Geschenkcheque/CAO-bon**

Jaarlijks in december wordt een geschenkbon ter waarde van €35 toegekend aan alle bedienden in dienst op 1 december van het betreffende jaar.

Tijdens deze CAO wordt de jaarlijkse CAO-bon van €65 als brutopremie toegekend in de maand oktober aan alle werknemers in dienst op 1 oktober en wordt samen met het loon betaald.

Voor interims in dienst op 1 oktober geldt het recht in de mate dat ze in de periode tussen 1 oktober van het voorgaande jaar en 1 oktober in het betreffende jaar, 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. Aangaande de 'food' kost pleegt Alcon met ISS 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 bedienden die aangesloten zijn bij het Defined Benefit (te bereiken doel) pensioenplan, alsook deze van de niet-actieve aangeslotenen, de gepensioneerden en begunstigden 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 bedienden die aangesloten zijn bij het Defined Contribution (vaste bijdragen) pensioenplan, volledig beschreven in het AXA reglement.

Bij langdurige werkonbekwaamheid voorziet Alcon 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 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.

- **Zwangerschap**

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

- **Syndicale vorming en sociaal fonds**

Alcon zal per kalenderjaar €6500 voor vorming en €6500 voor het sociaal fonds (samen maximum €13000 per kalenderjaar) storten op een rekening opgegeven door de syndicale delegatie Alcon telkens in de loop van de maand mei.

De syndicale delegatie is ervoor verantwoordelijk dat deze bedragen worden gebruikt voor de ondersteuning van specifieke vorming of sociale acties ten gunste van hun leden of activiteiten binnen Alcon. Tevens op voorwaarde dat in het voorafgaande jaar geen sociale geschillen met werkonderbreking zijn voorgekomen, en gebruik is gemaakt van vorming door militanten binnen redelijke termen. Anderzijds is wel overeengekomen dat de beperking tot het plafond voor educatief verlof, niet geldt voor dergelijke syndicale opleidingen.

- **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 referteuurloon.

- **Glijtijd**

De geldende regels in verband met glijtijd worden beschreven in het arbeidsreglement. Het maximum over te dragen glijtijdsaldo is 12u per maand, waarbij het systeem van opname van een halve glijtijdverlof per maand van toepassing blijft.

Het maandelijks opgebouwde glijtijdverlof kan gedurende 3 maanden opgespaard worden met aldus de mogelijkheid tot opname van maximum 1,5 dag/maand. Indicatieve invoering per 1 oktober 2017 afhankelijk van de technische mogelijkheid.

- **Flexibel werken**

Alcon 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**

Tussenkomst van 90% 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 treinabonnementhouders.

- **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 hun bevoegdheid ter zake erkennen.

- **Shut-down**

Tijdens de shutdown van augustus en het jaareinde, heeft ISS Catering ook een collectieve sluiting voorzien voor het keukenpersoneel. Alcon 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**

a) 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 €0,23 per effectief gereden km per dag met de fiets, toegekend mits aangemeld met de daarvoor bestemde functietoets in het tijdsregistratiesysteem. Indien de fiscale en sociale bepalingen een hoger bedrag toelaten tijdens de duurtijd van de CAO, zal dit worden toegepast.
b) Alcon investeert in het extern online fietsmotivatieprogramma 'Bike to Work' op www.biketowork.be waarbij werknemers gestimuleerd worden om fietspunten te sparen en om te ruilen in voordelen naar keuze.
c) Alcon stimuleert het gebruik van de fiets door actief interessante aankoopsystemen en hiermee verbonden voordeelpakketten op te zoeken via het merits en benefits-programma (zie infra).

- **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 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 Alcon 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 anciënniteit in het kader van de opzegtermijn, wordt in het kader van de aangepaste wetgeving sinds 1 januari 2012 voor alle nieuwe indiensten vanaf dan max 1 jaar als interim mee in rekening genomen. Bovenop het voormelde geldt voor de ruimere conventionele anciënniteit volgende regeling: voor alle vaste contracten wordt de volledige anciënniteit van de interims meegenomen met uitzondering van de eerste 6 maanden. Deze regeling is niet van toepassing voor gedetacheerden.

Artikel 14. Duur en sociale vrede

Deze CAO gaat in op 1 maart 2017 en eindigt op 28 februari 2019.
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 23 oktober 2017.

Namens Alcon-Couvreur N.V.,

Koen Strobbe
GM Manufacturing Operations Belgium

An Moernaut
HR Manager

Namens de werknemersorganisaties

Frank Lingier
Secretaris BBTK

Caroline Segers
Secretaris LBC-NVK

C.A.O. ARBEIDERS 2017 – 2019

ALCON-COUVREUR

Overeenkomst gesloten op 27 juni 2017 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 vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is:

2.014.150.065
2.200.165.777

tussen

enerzijds,

de directie van de firma Alcon-Couvreur N.V., vertegenwoordigd door Koen Strobbe, in de hoedanigheid van General Manager Manufacturing Operations Belgium en An Moernaut, in de hoedanigheid van HR Manager,

en anderzijds,

de ondertekenende vakbondsorganisaties, ACV Bouw – Industrie & Energie, gevestigd te 2800 Mechelen, Onder Den Toren 4A, en de Algemene Centrale ABVV, gevestigd te 2800 Mechelen, Zakstraat 16, vertegenwoordigd door respectievelijk de heer Paul Schoeters, secretaris en de heer Danny Absillis, secretaris, en bijgestaan door de vakbondsafgevaardigden van het arbeiderspersoneel tijdens de cao-bespreking.

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

Artikel 1. WETTELIJK KADER

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd 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 de specifieke wettelijke bepalingen en uitvoeringsbesluiten van de federale regering, voor collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing voor de periode 2017-2019 alsmede de sectorale akkoorden voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid in het paritair comité 116.

Artikel 2. TOEPASSINGSGEBIED

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 24 maanden, d.w.z. van 1 maart 2017 tot en met 28 februari 2019.

Artikel 4. WERKZEKERHEID EN PRODUCTIESCHOMMELINGEN

De fabriek van Alcon 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 en bedienden 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

Elk basisloon in de tabel wordt verhoogd met 0,10 € per uur vanaf 1 maart 2017.
Vanaf 1 januari 2018 wordt elk basisloon in de tabel opnieuw verhoogd met 0,10 € per uur.

b. Niet –recurrente premie

Er wordt in 2017 en 2018 een plan voor invoering van een niet-recurrente premie, conform cao 90 bis, uitgewerkt. De premie-richtwaarde bedraagt in 2017 en in 2018 telkens 1000€ .

c. Toepassing waarderingssysteem

Tijdens de duurtijd van de CAO wordt het bestaande systeem voor arbeiders met overeenkomstige waarderingstoeslag verder toegepast.

Artikel 6. 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 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 3,5€ 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 uurlonen.

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 een deel van deze krokuspremie te benutten voor de opname van extra verlofdagen, pro rata hun werkregime op 1 januari vanaf het jaar waarop ze 50 worden.
Vanaf 2018 hebben ook arbeiders vanaf 45 jaar (met meer dan 1 jaar dienst op 1 januari) de mogelijkheid om een deel van deze Krokuspremie te benutten voor de opname van maximaal 2 extra verlofdagen, volgens dezelfde modaliteiten als hierboven bepaald.

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					
		45 jaar			50 jaar		
	Aantal brutolonen	Voltijds	4/5de	50%	Voltijds	4/5de	50%
Meer dan 1 jaar dienst op 1 januari	31	2	1,5	1	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

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 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 onbezoldigde toegestane afwezigheid, volgens aanvraagprocedure voor verlof.
De eerste 7 dagen op jaarbasis zullen geregistreerd worden als familiaal verlof (gelijkgestelde dag voor rsz) in zoverre de 10 dagen familiaal verlof op jaarbasis niet worden overschreden. Deze dagen zijn niet cumuleerbaar met de opname van Europees verlof.

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 4/5de 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 wordt opgetrokken tot €175.
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 € 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 MOEILIJKHEDEN

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 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.
- 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 1/3/2017 gelijk aan 22,51 € voor de eerste 20 dagen werkloosheid (4 weken in deeltijds) zonder dat hierdoor het normale netto weekloon van de arbeider mag worden overschreden. Voor de volgende dagen geldt 16,88 € 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 overgangsmaatregelen – 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) dat de mogelijkheid biedt om Alcon werknemers reeds vanaf 62 jaar te ontslaan in het kader van SWT, in zoverre men aan de loopbaanvoorwaarde (man: 40 jaar; vrouw: 33 jaar in 2017 en 34 jaar in 2018) voldoet.

In lijn met de CAO nrs 124-125 'zeer lange loopbaan', en de sector-CAO die werd afgesloten in uitvoering van de kader cao, kan SWT toegestaan worden op de leeftijd van 58 in 2017 met 40 jaar loopbaan, en vanaf 59 jaar met 40 jaar loopbaan in 2018.

Volgens de bepalingen van cao nr 122 – '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 58 jaar in 2017, en vanaf 59 jaar in 2018.

Alcon bevestigt toe te treden tot de sector-CAO 'nachtarbeid en zware beroepen', afgesloten in lijn met de CAO nrs 120-121, waarbij werknemers met 33 jaar beroepsverleden waarvan

20 jaar nachtprestaties in het stelsel SWT kunnen stappen vanaf 58 jaar in 2017 en vanaf de leeftijd van 59 jaar in 2018.

De beslissing van Alcon tot ontslag in het kader van het brugpensioen wordt steeds geëvalueerd in functie van de bedrijfseconomische en organisatorische noodwendigheden. Deze beslissing tot ontslag, waarop Alcon 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€ 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 bedrijfs-CAO SWT worden opgesteld.

Een systeem van 'activering' van de Alcon brugpensioen bijkomende vergoeding (125€) wordt onderzocht, 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. Modaliteiten verder uit te werken.
Tevens wordt onderzocht of, los van het voldoen aan de loopbaanvoorwaarde, mits bepaalde leeftijdsmodaliteiten, medewerkers reeds vroeger dan de geldende wettelijke brugpensioenleeftijd in het betreffende jaar, van deze verlofactiverings- keuze kunnen genieten.
Indicatieve invoering: 1 januari 2018.

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. 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.

De werkgever zal samen met hospitalisatieverzekeraar onderzoeken of er een groepstarief voor tandzorgen mogelijk is vanaf 1 januari 2018. Indien deze mogelijkheid bestaat, zal de individuele premie hiervoor betaald worden door de betrokken werknemer met aansluiting op vrijwillige basis, volgens modaliteiten die overeengekomen worden met de verzekeraar.

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

- **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 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 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 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 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 53 wordt, met proratisering in functie van het tewerkstellingspercentage op 1 januari. Vanaf 2018 wordt deze dag reeds toegekend vanaf de leeftijd van 50 jaar.

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 zal participeren in de inspanningen aangaande het demografiefonds, zoals bepaald in het sectorakkoord 2015-2016 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 anciënniteitverlof per volbrachte schijf van 5 jaar dienst. Het plafond van 7 dagen wordt hierbij opgeheven vanaf 2018. De periodes van deeltijdse tewerkstelling worden omgerekend evenredig naar het voltijds equivalent. Elke vermindering in tewerkstellingspercentage vanaf 55 jaar wordt hierbij berekend conform het werkregime voorafgaand aan 55 jaar. Tijdskrediet en thematische verloven worden bij deze berekening gelijkgesteld vanaf 2018.
- Bij uitreiking van de Alcon 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
  Deze 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 25ste anciënniteitsdag vieren.

- Vanaf maart 2017 wordt voor iedere werknemer die 35 jaar dienst heeft, een éénmalige premie toegekend 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, met een maximum van 4000€. Deze uitkering als netto vergoeding geldt in de mate dat de RSZ en fiscus dit blijven toestaan.

- *Bij pensionering wordt een hulde in de vorm van een brutopremie toegekend op basis van 35€ per dienstjaar. Deze premie is onderworpen aan de geldende sociale en fiscale bijdragen.*

Artikel 17. VORMING EN OPLEIDING

Alcon 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 jaarlijkse Quality Day, zal vanaf 2018 een extra specifieke 'opleidingsdag' worden aangeboden aan alle arbeiders. Deze dag kan tevens verspreid worden over verschillende momenten.

Alcon 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 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 klantennummer 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) verkozen . In dit systeem zal Alcon 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 is in mindering gebracht. Er is dus geen tussenkomst van Alcon 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 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 12u per maand, waarbij het systeem van opname van een halve glijtijdverlof per maand van toepassing blijft.
Het maandelijks opgebouwde glijtijdverlof kan gedurende 3 maanden opgespaard worden met aldus de mogelijkheid tot opname van maximum 1,5 dag/maand. Indicatieve invoering per 1 oktober 2017 afhankelijk van technische mogelijkheid.

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 voorziet een budget om werknemers te laten participeren in het 'merits & benefits programma'. Hierbij geniet men van interessante voordelen en besparingen. In dit programma zal Alcon onder andere het gebruik van de fiets stimuleren door actief interessante aankoopsystemen en hiermee verbonden voordeelpakketten op te zoeken.

- Alcon investeert in het externe online fietsmotivatieprogramma 'Bike to Work' waarbij werknemers gestimuleerd worden om fietspunten te sparen en om te ruilen in voordelen naar keuze.

- Alcon zal de mogelijkheid bekijken om een fiets leasing systeem in te voeren, met een externe providor, uitgaande van het persoonlijk engagement van de werknemers om een

(e-)fiets te leasen die nadien door hen in eigendom wordt genomen. Hierbij zullen zowel de organisatorische haalbaarheid (beheer) voor Alcon geëvalueerd worden alsmede de positieve waarde van zo'n systeem voor de werknemers. De evaluatie en bijhorende modaliteiten zullen worden besproken met de syndicale delegatie. Indien positief, wordt invoering voorzien per 1/1/2018.

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 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.
Vanaf 2018 kunnen werknemers in vaste uurroosters twee ADV dagen opsplitsen 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.

b. Betaalwijze

De effectieve arbeidsduur voor voltijdse tewerkstelling bij Alcon Puurs 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. Het recht om deze opgebouwde ADV dagen op te nemen blijft voor alle arbeiders onverminderd behouden, maar er geldt een ander betaalmoment voor de helft van deze dagen.
De 18 dagen worden opgesplitst in 2 delen: enerzijds 9 ADV dagen die *rechtstreeks* betaald worden bij opname, en anderzijds 9 ADV dagen waarvan het loonequivalent meteen wordt opgenomen in het uurloon en die dus *onrechtstreeks* betaald worden. Het uurloon is hierdoor geperequeerd, m.a.w. men komt tot een verhoogd uurloon zodat er op jaarbasis geen loonverlies wordt geleden.
In het tijdsregistratiesysteem en de loonverwerking verschijnt zowel de code *rechtstreeks verrekende ADV*, als de code *onrechtstreeks verrekende ADV*, en dit voor de 9 dagen (bij voltijds) die, vergelijkbaar met de vakantiedagen betaald via de kas

voor jaarlijks verlof, niet meer betaald worden bij opname maar wel op een ander moment via integratie in het uurloon.

De toepassing van de loonperequatie en de concrete uitvoeringsmodaliteiten worden beschreven in bijlage van deze CAO.

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 seminaries of opleidingen ingericht of voorzien door Alcon 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 0,23€ per effectief gereden km per dag met de fiets, toegekend mits aangemeld met de daarvoor bestemde functietoets in het tijdsregistratiesysteem. 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 "vroege" 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 **Functieclassificatie**

(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 (mechanieker/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 steriliteitvoorschriften 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 referte-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 referte-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 referte-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 dan15 jaar dienst = 204 uren
meer dan jaar 20 dienst en meer = 216 uren
voor halftijdsen 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 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 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 werkne(e)m(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 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 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/CAO-bon

Jaarlijks in december wordt een geschenkbon ter waarde van 35 € toegekend aan alle arbeiders in dienst op 1 december van het betreffende jaar.

De jaarlijkse CAO-bon van 65 € wordt betaald in een brutopremie. Deze zal toegekend worden in de maand oktober aan alle werknemers in dienst op 1 oktober en wordt samen met het loon betaald.

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

Voor alle arbeiders/sters geldt de mogelijkheid tot gebruik van de gunstige tarieven voor GSM-gebruik via de Proximus 'MAAE abonnementsformule'.

11 Maaltijden in de cafetaria

De 'non food' kost in de cafetaria wordt volledig gesponsord door Alcon. Aangaande de 'food' kost pleegt Alcon met ISS 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

Behoud principe tussenkomst in vervoersonkosten op basis van 90% van het tarief van de treinkaart 2° klasse en het systeem 80/20 voor het gedeelte trein voor de treinabonnementhouders.

13 Klein verlet

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

14 Vrijdagregime

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

15 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 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 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.

16 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. 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, 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 is bevoegd voor het behandelen van eventuele probleemsituaties.

17 **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.

18 **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 productielijngebonden 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) en CPK componenten bevoorrading. 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 productivitelt 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 personeelsdienst coördineert met supervisie en in overleg met de syndicale delegatie de gelijkvormige toepassing van deze richtlijn over de verschillende afdelingen.

19 **Shut down**

Tijdens de shut-downperiodes, heeft ISS Catering ook een collectieve sluiting voorzien voor het keukenpersoneel. Alcon zal ervoor zorgen dat in die periodes, voor alle Alcon werknemers ingeschakeld in de shut-down activiteiten of noodzakelijke permanentie-activiteiten en de werknemers in CPK die productiecontinuïteit verzekeren, 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 2017 en eindigt op 28 februari 2019 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 17 oktober 2017

Namens de Directie:

Koen Strobbe
General Manager Manufacturing
Operations Alcon Belgium

An Moernaut
HR Manager

Namens de Syndicale Organisaties:

Danny Absillis
Secretaris ABVV

Zakstraat 16

2800 Mechelen

Paul Schoeters
Secretaris ACV
Bouw - Industrie & Energie
Onder den Toren 4A

2800 Mechelen

Alcon-Couvreur N.V.
CAO Arbeiders 2017-2019

BIJLAGE: BETAALWIJZE ADV-DAGEN

1 Aanpassing uurloon- loonperequatie

1.a Uurlonen:

Conform de in Art.21.2.b vermelde perequatie van de 9 afwezigheidsdagen die onrechtreeks verrekend worden, ziet de perequatie er als volgt uit:

$$\frac{\text{Huidig uurloon} \times 37{,}5}{36} = 4.17\%$$

Elk basis uurloon is aldus verhoogd met 4,17%.
De waarde bekomen na deze berekening is afgerond zoals voorzien in Art. 7 van de cao van 8/2/2006, gesloten in het PC voor de scheikundige nijverheid.
De nieuwe uurlonen zijn geldig vanaf de ingangsdatum van de CAO 2011-2012 en worden in een aangepaste uurloontabel gepubliceerd.

Voor alle premies, zijnde betalingen die gedefinieerd worden als een aantal uren x het uurloon (vb. eindejaarspremie), zal in de berekening het geperequeerde (= verhoogde) uurloon worden gebruikt. Dit geldt niet voor premies gerelateerd aan het referteuurloon cfr pt 1.b.

1.b Referteuurloon

Het referteuurloon, dat o.m. gebruikt wordt als basis voor het bepalen van de ploegenpremie, wordt niet gewijzigd. Dit impliceert derhalve ook geen wijziging van de premies die gekoppeld zijn aan dit referteuurloon.

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 2 x een gemiddelde shiftpremie betaald bij opname van elke rechtstreeks verrekende ADV-dag.

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. Enkel het betaalmoment wijzigt voor de helft van het aantal toegekende dagen. 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.

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:

* 9 rechtstreeks verrekende + 9 onrechtstreeks verrekende dagen in voltijds regime
* 7 rechtstreeks verrekende + 7 onrechtstreeks verrekende dagen + 2 rechtstreeks verrekende uren + 2 onrechtstreeks verrekende uren in 4/5°-stelsel
Vanaf 2018 worden dit 6,5 rechtstreeks verrekende + 6,5 onrechtstreeks verrekende dagen + 6 rechtstreeks verrekende uren en 6 onrechtstreeks verrekende uren in 4/5° stelsel.
* 4,5 rechtstreeks verrekende + 4,5 onrechtstreeks verrekende dagen in halftijds regime.
Vanaf 2018 worden dit 4 rechtstreeks verrekende dagen en 4 onrechtstreeks verrekende dagen en 4 rechtstreeks verrekende uren en 4 onrechtstreeks verrekende uren.

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 één ADV dag 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. Vanaf 2018 worden dit 2 dagen.

Een deeltijdse werknemer in 4/5°-regime kan het equivalent van 1 dag (= 8 u) opnemen in uren, hiervan wordt 6 u als onrechtreeks verrekende en 2 u als rechtstreeks verrekende ADV geregisteerd. Vanaf 2018 worden dit 12 uren, waarvan 6u als rechtstreeks verrekend en 6u als onrechtstreeks verrekend.

Een halftijdse werknemer kan het equivalent van ½ dag (= 4 u) opnemen in blokken van 2 uren, deze uren worden geregistreerd als onrechstreeks verrekende ADV. Vanaf 2018 wordt dit 1 dag (=8u), op te nemen in 4 rechtstreeks verrekende uren en 4 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, loopbaanderbreking 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 het principe van Art. 21.2.2: 50 % rechtreeks verrekende en 50 % onrechtstreeks verrekende ADV-dagen.

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.

Model van cao tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Terug te sturen aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referteperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken[1].

Let op! De registratie van de cao door de griffie betekent enkel dat de cao voldoet aan de vormvereisten voorgeschreven door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De administratie doet hiermee geen uitspraak over de conformiteit van de cao met de reglementering inzake de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Tussen de werkgever(s):

* Naam onderneming: Alcon –Couvreur nv
* Adres: Rijksweg 14; 2870 Puurs
* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):

  Strobbe Koen – Site Head/General Manager Manufacturing Operations Belgium

  Moernaut An - HR Manager
* KBO-nummer: 0402.134.977
* De vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is[2]: De CAO is van toepassing op beide vestigingseenheidsnummers van de onderneming (zowel 2.014.150.065 als 2.200.165.777).
* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers: 207

En

* Naam werknemersorganisatie(s): BBTK, LBC/NVK

1 Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

2 In de gevallen dat de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat (artikel 16, 9° van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités).

* Adres:

BBTK: H. Consciencestraat 33; 2800 Mechelen
LBC/NVK: Onder den Toren 5; 2800 Mechelen

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):

Het BBTK, vertegenwoordigd door Frank Lingier, in de hoedanigheid van secretaris, en Vicky Peeters en Ronny De Smedt in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

Het LBC/NVK, vertegenwoordigd door Caroline Segers, in de hoedanigheid van secretaris, en Marleen Senecaut, Ludo Drieghe en Sara Koklenberg, in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

* Dit stelsel vervangt ☐ WEL ☒ NIET een bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen.

In geval van omzetting van een bestaand stelsel, dient het bestaande stelsel bij de cao gevoegd te worden.

* In de onderneming bestaat ☐ WEL ☐ GEEN preventieplan[3].

Werd overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op[4]:

Alle bedienden van Alcon-Couvreur nv, onderworpen aan Belgische sociale zekerheid, in zoverre ze deel uitmaken van de doelgroepen vermeld in art 3.

Anciënniteitsvoorwaarde: minstens 6 maanden.

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers[5] op het moment van de opmaak van de CAO: 402

---

[3] **Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90.**

[4] Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is van toepassing. Dat artikel bepaalt het volgende:

"Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning."

[5] Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

Artikel 3: *Doelstelling(en):*

De doelstellingen die in aanmerking genomen worden voor de toekenning van een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel zijn de specifieke resultaten en KPI's , uitgedrukt via de Business Performance Factor van één van de volgende doelgroepen waartoe de werknemer behoort:

- NTO (Novartis Technical Operations)
- NBS (Novartis Business Services)
- GDD (Global Drug Development)
- ALCON

Artikel 4: Referteperiode:

De referteperiode waarop het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel betrekking heeft is van 1 januari tot en met 31 december van het jaar.

Artikel 5: Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn:

De follow-up en controle van de doelstellingen zal per kwartaal gebeuren met de werknemersafvaardiging van de bedienden in de ondernemingsraad. Het verslag van de ondernemingsraad wordt maandelijks ad valvas gedeeld. Het finale resultaat per doelgroep wordt in kwartaal 1 van het volgende kalenderjaar bekendgemaakt en zal ten laatste in de ondernemingsraad van de maand februari worden toegelicht.

Artikel 6: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten[6]:

In geval van betwisting dient de betrokken werknemer(s) die betwist(en) dit schriftelijk te melden aan de werkgever en dit binnen de 15 dagen na bekendmaking van de resultaten door de werkgever. Binnen de dertig kalenderdagen na deze betwisting zal de directie op basis van de boekhoudkundige gegevens en productiestatistieken, in samenspraak met de syndicale delegatie overleg plegen aangaande de gegrondheid van deze betwisting. De finale beslissing in de daaropvolgende 15 kalenderdagen berust bij de werkgever.

[6] Indien het paritair comité geen procedure voor de regeling van betwistingen heeft vastgesteld, voorziet het toekenningsplan in een eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten.

Artikel 7: Voordelen die kunnen worden toegekend:

Het voordeel is als volgt:

Bruto jaarsalaris x "on target" bonus percentage x BPF (Business Performance Factor) = het collectieve gedeelte van de bonus en het in aanmerking te nemen bonus bedrag onder deze CAO.

Indien BPF groter of gelijk aan 100% en het in aanmerking te nemen bonus bedrag is groter of gelijk dan €3080 Euro bruto, blijft het voordeel van toepassing onder deze CAO = €3080 Euro bruto.

Indien BPF kleiner is dan 100%, maar ten minste 50% of meer: dan wordt het voordeel van toepassing onder deze CAO berekend volgens onderstaande tabel met een maximum van het in aanmerking te nemen bonus bedrag.

BPF ≥ dan	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Maximum waarde in € van toepassing onder CAO90	1.540	1.694	1.848	2.002	2.156	2.310	2.464	2.618	2.772	2.926	3.080

Indien BPF kleiner is dan 50%, dan wordt er geen voordeel onder deze cao toegekend van het in aanmerking te nemen bonus bedrag.

Het maximum bedrag in bovenstaande tabel en bovenstaande alinea's wordt volgens de wettelijke bepalingen terzake geïndexeerd. Elke belangrijke wettelijke herziening van het maximum bedrag door de wetgever zal eerst door de partijen die deze CAO ondertekenden besproken worden alvorens ingevoerd te worden.

Artikel 8: Wijze van berekening van die voordelen:

De berekening van het in aanmerking te nemen bonus bedrag wordt prorata temporis de effectieve en wettelijke gelijkgestelde arbeidsprestaties (conform art 8.7° van CAO 90 dd 20/12/2007) gedurende de referteperiode berekend.

De volgende werknemers hebben geen recht op een niet recurrent resultaatgebonden voordeel, ook niet geproratiseerd:

- Werknemers die zelf ontslag nemen tijdens de referteperiode, met uitzondering van het ontslag gegeven om dringende reden in hoofde van de werkgever, en die de werkgever hebben verlaten voor het einde van de referteperiode, ongeacht het aantal maanden anciënniteit tijdens de referteperiode.
- Werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode wordt beëindigd door de werkgever vanwege een ontslag om dringende reden.

Artikel 9: Tijdstip en wijze van betaling van die voordelen:

Indien de werknemer recht heeft op een niet recurrent resultaatgebonden voordeel, dan zal dit voordeel tijdens de maand maart volgend op de referteperiode gestort worden op de rekening van de werknemer waarop het loon betaald wordt.

Artikel 10: Geldigheidsduur van het plan

Dit plan is geldig met ingang van 1 januari 2017 voor onbepaalde duur.

Artikel 11: Deze CAO is geldig met ingang van 1 januari 2017 voor onbepaalde duur.

Deze CAO zal slechts van toepassing zijn indien het wordt goedgekeurd door de bevoegde instanties.

Deze CAO houdt op te bestaan indien er wijzigingen optreden in de fiscale en parafiscale behandeling van dit voordeel zoals beschreven in de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en de CAO nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad gesloten op 20 december 2007.

De partijen komen overeen om artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet toe te passen.

Deze CAO kan beëindigd worden via aangetekend schrijven naar de andere partijen die deze CAO ondertekend hebben en mits een opzegtermijn van 6 (zes) maanden te respecteren.

Opgemaakt te Puurs op 24/4/2017

Voor de werkgever(s):

Koen Strobbe

GM Manufacturing Operations Belgium

An Moernaut

HR Manager

Voor de werknemersorganisatie(s):

Voor BBTK

Frank Lingier

Secretaris

Voor LBC/NVK

Caroline Segers

Secretaris

CAO ELEKTRONISCHE ECOCHEQUES

ALCON-COUVREUR

Collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de toekenning van ecocheques in elektronische vorm.

Tussen de vennootschap n.v. Alcon-Couvreur,
met maatschappelijke zetel te 2870 Puurs, Rijksweg 14,
ondernemingsnummer 0402.134.977,
ressorterend onder PC 116 en 207,

vertegenwoordigd door Koen Strobbe,
in de hoedanigheid van General Manager Manufacturing Operations Belgium
en An Moernaut, in de hoedanigheid van HR Manager

Hierna genoemd "*de werkgever*" ;

En ACV Bouw-Industrie & Energie, Onder den Toren 4A, 2800 Mechelen
vertegenwoordigd door Paul Schoeters, in de hoedanigheid van secretaris,
en Bart De Boeck, Goranka Medved, Ivan Bellens en Lien Van Hecke,
in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

ABVV, Zakstraat 16, 2800 Mechelen
vertegenwoordigd door Danny Absillis, in de hoedanigheid van secretaris,
en Christel De Decker, Danny Haestincks, Bart Van Bulck en Raf De Pauw in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

LBC-NVK, Onder den Toren 5, 2800 Mechelen
vertegenwoordigd door Caroline Segers, in de hoedanigheid van secretaris,
en Marleen Senecaut, Ludo Drieghe en Sara Koklenberg,
in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

BBTK-ABVV, H. Consciencestraat 33, 2800 Mechelen
vertegenwoordigd door Frank Lingier, in de hoedanigheid van secretaris,
en Vicky Peeters en Ronny De Smedt in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde

Hierna genoemd "*de werknemersorganisaties*";

Hierna gezamenlijk genoemd: "*de partijen*".

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers (arbeiders en bedienden) die tewerkgesteld zijn door Alcon-Couvreur n.v., vestigingseenheidnummers 2.014.151.065 en 2.200.165.777, in zoverre de werknemer een ononderbroken anciënniteit heeft binnen de onderneming van meer dan 6 maanden.

Hoofdstuk II: Definitie

Artikel 2
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en later gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr 98 bis van 21 december 2010, nr 98 ter van 24 maart 2015 en nr 98 quater van 26 januari 2016.

Alsook wordt deze gesloten in toepassing van het koninklijk besluit van 16 december 2015 tot de invoering van elektronische ecocheques en tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers ervan, BS 24 december 2015.

Artikel 3
§ 1
Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder ecocheque verstaan, het voordeel bij de aankoop van producten en diensten van ecologische aard die zijn opgenomen in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 gevoegde lijst.

§ 2
De geldigheid van de ecocheque is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van de terbeschikkingstelling aan de werknemer.

Hoofdstuk III: Toekenningsmodaliteiten

Artikel 4
§ 1
De werknemers vermeld in artikel 1 die gedurende de volledige referteperiode tewerkgesteld werden ontvangen ecocheques ter waarde van 65 EUR.

De waarde van de ecocheques waarop een werknemer recht heeft, wordt berekend pro rata de periodes van tewerkstelling gedurende de referteperiode, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98.

§ 2
De betaling van deze ecocheques vindt plaats één keer per jaar, in de loop van de maand juli van elk jaar. In uitvoering van deze CAO zal de de ecochequewaarde telkens in de maand juli worden gecrediteerd op de elektronische maaltijd/ecochequerekening van de werknemer.

§ 3
Het bedrag vermeld in artikel 4, §1, is verschuldigd aan de werknemers met een volledige referteperiode.
De referteperiode bedraagt 12 kalendermaanden, deze periode van 12 maanden wordt in uitvoering van deze overeenkomst gezien als de periode die loopt vanaf 1 juli van het voorgaande kalenderjaar en eindigt op 30 juni van het betrokken kalenderjaar.

Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, zal het bedrag worden toegekend pro rata de werkelijke prestaties en de daarmee gelijkgestelde periodes van tewerksteling bij de werkgever tijdens de referteperiode. Elke vorm van afwezigheid, met uitzondering van een volledig tijdskrediet langer dan 12 maanden en ziekte langer dan 1 jaar, zal worden aanzien als gelijkgesteld. Themaverloven worden steeds volledig gelijkgesteld.

Hoofdstuk IV: Informatieverstrekking aan de werknemers

Artikel 5
De werkgever informeert de werknemer over de inhoud van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 98 genoemde lijst. Deze lijst wordt ter beschikking gesteld via Intranet en zal worden geüpdatet telkenmale als ze door de Nationale Arbeidsraad wordt gewijzigd.

Bij uitdiensttreding van de werknemer informeert de werkgever de werknemer over het nog verschuldigde bedrag aan ecocheques, evenals over het ogenblik waarop die ecocheques effectief zullen worden toegekend.

Hoofdstuk V: Toekenning ecocheques in elektronische vorm

Artikel 6

De partijen komen overeen dat de ecocheques in elektronische vorm worden toegekend aan de werknemers vermeld in artikel 2 en dit volgens de modaliteiten voorzien in deze collectieve overeenkomst. De ecocheques in elektronische vorm worden ter beschikking gesteld via een erkende uitgever.

Artikel 7

De werknemer krijgt gratis een drager ter beschikking gesteld voor de toekenning van elektronische maaltijdcheques (een kaart). De ecocheques zullen op deze zelfde drager gecrediteerd worden. De werknemer verbindt zich ertoe deze in goede staat te bewaren.

In geval van verlies van de drager, zal de werknemer mee de kost van vervanging van de drager dragen, en dit a rato van de nominale waarde van een maaltijdcheque. Deze kost zal afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem/haar verschuldigd is. Dit geldt niet in geval van verlies ten gevolge van diefstal. In dat geval zal de werkgever de kost van de nieuwe drager op zich nemen.

Artikel 8

De geldigheidsduur van de elektronische ecocheques is beperkt in de tijd (met name tot 24 maanden). De geldigheidsduur vangt aan op het moment waarop de elektronische ecocheques worden overgemaakt op de maaltijd-/ecochequerekening. In uitvoering van deze CAO zal de

ecochequewaarde in de maand juli 2016 een eerste maal worden gecrediteerd op de elektronische rekening van de werknemer.

Hoofdstuk VI: Slotbepalingen

Artikel 9 Inwerktreding en duur

Onderhavige overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 juli 2015.

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst geen expliciete of impliciete wijzigingen aanbrengt aan de bestaande arbeidsovereenkomsten, en dat de voordelen die zij toekent slechts toegekend worden gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Ongeacht de voorgaande bepalingen, zal deze overeenkomst van rechtswege eindigen in geval wettelijke of reglementaire wijzigingen negatieve gevolgen teweeg zouden brengen op de fiscale of sociale zekerheidsrechtelijke behandeling van de ecocheques, die in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegekend.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt, noch verlengt enige voorafgaande collectieve arbeidsovereenkomst. Zij schaft ook geen voorafgaande collectieve arbeidsovereenkomst af.

Artikel 10 Neerlegging en registratie

Deze overeenkomst zal worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Opgesteld te Puurs, op 26/05/2016, in 6 originele exemplaren waarvan een exemplaar bestemd voor de registratie.

Namens Alcon-Couvreur N.V.,

2

Koen Strobbe
GM Manufacturing Operations Belgium

An Moernaut
HR Manager

Alcon-Couvreur NV
CAO Elektronische Ecocheques

Namens de werknemersorganisaties

Danny Absillis
Secretaris ABVV

Paul Schoeters
Secretaris ACV

Frank Lingier
Secretaris BBTK

Caroline Segers
Secretaris LBC-NVK

CAO dd 28 juli 2011
inzake
tijdelijke opvang van piekperiodes

TUSSEN DE ONDERGETEKENDEN

1. Alcon-Couvreur NV
   met zetel te Rijksweg 14 te 2870 Puurs,
   vertegenwoordigd door Philippe Van Aerde, in de hoedanigheid van Vice-President, General Manager Alcon Belgium en An Moernaut, in de hoedanigheid van HR Manager,

   hierna genoemd de "werkgever",

   en

2. Het ABVV,
   vertegenwoordigd door Willy Van den Broeck, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Christel De Decker, Danny Haestincks en Emilienne Haezendonck, in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Het ACV,
   vertegenwoordigd door Paul Schoeters, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Maria Van Lint, Goranka Medved, Ivan Bellens en Lien Van Hecke, in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Het BBTK,
   vertegenwoordigd door Frank Lingier, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Ronny De Smedt, Vicky Peeters, in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Het LBC-NVK,
   vertegenwoordigd door Koen De Kinder, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Jan Steenackers, Ludo Drieghe en Marleen Senecaut in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Hierna genoemd "de vakbonden",

VOORAFGAANDELIJK

Deze cao regelt de toepassingsmodaliteiten voor de specifieke uurroosters bij piekperiodes voor het invullen van de essentiële missie en bestaansreden van de Alcon-Couvreur vestiging in Puurs: de distributie van de producten die zijn samengesteld, gesteriliseerd en verpakt in de eigen productieafdelingen, ofwel herwerkt, herverpakt of klaargemaakt vanuit andere vestigingen, voor verdeling naar de klanten in de zeer gespreide markten die vanuit Puurs worden beleverd.
Door de grote verscheidenheid in producten, met beperkte geldigheidsdatum (zeker voor de steriele geneesmiddelen en producten), en de grote verscheidenheid in de markten, met zeer gevarieerde voorschriften van overheden en hun toezichthouders op geneesmiddelen en medische hulpmiddelen, moet Alcon Puurs met een sterk schommelende productieplanning en supply chain kunnen werken.
Om daarbij de gekwalificeerde personeelsbezetting op optimale wijze te kunnen garanderen op de lange termijn, moeten extra pieken kunnen opgevangen worden door middel van specifieke werkroosters.

ER WORDT OVEREENGEKOMEN HETGEEN VOLGT

Artikel 1 – Duur

Deze CAO is van onbepaalde duur en treedt in werking vanaf 1 januari 2011. Deze CAO vervangt de CAO van 21 januari 2002, geregistreerd onder nummer 61768/CO op 27 maart 2002, betreffende de invoering van weekend prestaties en nachtarbeid met het oog op de tijdelijke opvang van piekperiodes en de mogelijkheid voor ononderbroken inschakeling voor welbepaalde gespecialiseerde en/of complexe productieprocessen, door de integratie van de aanpassingen in sommige uitvoeringsmodaliteiten overeengekomen in het kader van de algemene bedrijfscao's bedienden en arbeiders.

Bij de hernieuwing van de tweejaarlijkse algemene bedrijfscao's zal de concrete toepassing van deze cao worden geëvalueerd waarbij deze geregistreerde cao onverminderd van toepassing blijft behoudens wanneer er wordt overeengekomen in de algemene cao om deze uitvoeringsmodaliteiten aan te passen of aan te vullen als bijlage aan deze cao, en als dusdanig te laten registreren.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen mits inachtname van een opzeggingstermijn van zes maanden. Deze opzegging dient te gebeuren per aangetekende brief en heeft uitwerking de 1ste dag van de maand volgend op de betekening.

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2 – Betrokken werknemers

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de arbeiders/sters en de bedienden in productiegebonden afdelingen.

De tijdelijke invoering van het systeem van overbruggingsploegen of nachtwerk gebeurt op basis van vrijwilligheid. Er wordt rekening gehouden met de opleidingsvereisten en met anciënniteit. Ingeval er een teveel is aan vrijwilligers zullen de werknemers met de langste anciënniteit voorrang krijgen. Ingeval er een tekort is aan spontane vrijwilligers voor de gevraagde periode, zal in eerste instantie een rotatie systeem onderzocht worden, of zal uiteindelijk de verlengde ploegentijd worden ingevoerd.

Artikel 3 – Nieuwe arbeidsregelingen

Deze cao wordt gesloten in toepassing van de wet van 17 maart 1987 en de CAO nr. 42 van 2 juni 1987 aangaande de "nieuwe arbeidsregelingen". Teneinde een overbruggingsploeg met weekendprestaties alsmede tijdelijke nachtarbeid mogelijk te maken, wordt in toepassing van de wet nieuwe arbeidsregelingen, afgeweken van de volgende wettelijke bepalingen:

- Het verbod om werknemers op zondag tewerk te stellen;
- Het verbod om de grenzen van de arbeidstijd te overschrijden;
- Het verbod om arbeid op feestdagen te verrichten en de verplichting om feestdagen die op een zondag of een gewone inactiviteitsdag vallen te vervangen door een activiteitsdag;
- Het verbod om 's nachts te werken.

Artikel 4 – Piekperiodes

De invoering van deze arbeidsregelingen of 'pieksystemen' gebeurt voor beperkte periodes tijdens het jaar. Deze periodes, de betrokken afdelingen, het aantal betrokken werknemers (effectief of in wachtsysteem) worden na overleg met de ondernemingsraad bepaald, die hiervan gedurende tenminste 2 weken (4 weken voor nachtwerk) op voorhand wordt in kennis gesteld, zodat de betrokken werknemers over de nodige tijd beschikken om zich hierop te organiseren. De werkgever heeft dan als dusdanig de informatieverplichting geformuleerd in artikel 4 van de CAO nr. 42 nageleefd.

Artikel 5 – Systemen voor tijdelijke opvang van piekperiodes

Volgende 'piek' systemen en hun concrete uitvoeringsmodaliteiten vormen het voorwerp van deze CAO:

- Overbruggingsploeg tijdens het weekend
- Nachtarbeid
- Verlengde ploegentijd (VPT)

II. PIEK-SYSTEMEN EN UITVOERINGSMODALITEITEN

II.1 Overbruggingsploeg tijdens het weekend

Artikel 6 – Aankondiging en betrokken werknemers

6.1 *Aankondiging*

Bij de aankondiging van het installeren van de overbruggingsploegen op vrijwillige basis zullen de betrokken afdelingen en aantal betrokken werknemers nauwkeurig omschreven worden, evenals de periode gedurende dewelke de overbruggingsploegen zullen worden toegepast.

6.2 Beurtrol

Wanneer, na bespreking in de ondernemingsraad, tijdelijk beroep gedaan wordt op de weekendploeg, zal een vaste groep weekendwerkers - indien nodig - aangevuld worden met weekendwerkers in beurtrol. De periodes voor de noodzaak van deze beurtrol zullen tijdig geïnformeerd worden in de ondernemingsraad.

Met deze informatie zal tegelijkertijd een planning opgesteld worden, normaliter voor periodes van zes maanden, waarbij zal uitgegaan worden van een planning waarin alle gekwalificeerde medewerkers in de betrokken afdeling ingeschakeld worden. In deze planning wordt uitgegaan van een inschakeling van alle betrokkenen met een minimum van twee weekends op jaarbasis en een maximum van zeven op jaarbasis, waarbij er minstens zes weken zijn tussen twee weekendploegen in het normale ploegensysteem.
Met alle betrokkenen kan dan in onderlinge afspraak op basis van vrijwilligheid deze planning aangepast worden. Bij inschakeling van vrijwilligers moet er wel rekening gehouden worden met de noodzaak om nog in voldoende mate aanwezig te zijn in hun normaal tweeploegensysteem. Wanneer er geen algemene overeenstemming kan bereikt worden, zal

er een beurtrol opgelegd worden, en in ieder geval zal iedere gekwalificeerde betrokkene voor minimum 2 weekends op jaarbasis ingeschakeld moeten blijven. Supervisie zal bij de planning zoveel mogelijk rekening houden met de persoonlijke situaties. In het beurtrol systeem geldt voor het weekend hetzelfde werk- en rustdagenrooster als voor de vaste weekend ploeg.

6.3 Ondersteunende diensten

Voor medewerkers in ondersteunende diensten zal er over gewaakt worden dat het inschakelen in een wachtsysteem zoveel mogelijk beperkt wordt tot de periodes wanneer strikt noodzakelijk, bij voorkeur zullen zij ingeschakeld worden met effectieve prestaties.

Artikel 7 – Uurregeling & periode

De werknemers die tijdens het weekend werken, worden tewerkgesteld volgens de onderstaande uurregeling.

7.1 *Uurregeling*

Zaterdag van 6.00 tot 18.00 uur
Zondag van 6.00 tot 18.00 uur

Zowel voor zaterdag als zondag is er een betaalde lunchpauze van 30 minuten en twee betaalde koffiepauzes van elk 15 minuten.

7.2 Periode

Het weekendsysteem zal niet gevolgd worden:
- wanneer na het weekend een (vervangings)feestdag of collectieve verlofdag vastligt op vrijdag of maandag;
- voorafgaand aan Pasen- & Pinkstermaandag (= feestdagen die standaard op een maandag vallen);
- tijdens of voorafgaand aan een periode van collectieve sluiting voorzien voor de betrokken afdeling.

In dit geval zullen de werknemers - aansluitend op de compensatierust van het vorige weekend – vanaf donderdag terugvallen op het voltijds normale ploegensysteem op weekdagen.

De uurroosters die deel uitmaken van onderhavige nieuwe arbeidsregeling maken deel uit van het arbeidsreglement conform artikel 6 van de wet van 17 maart 1987.

Artikel 8 – Vergoeding

8.1 Bruto-vergoeding

De werknemers ontvangen voor deze prestaties een bruto-vergoeding die overeenstemt met het brutoloon voor 24 uur prestaties, te verhogen met een overbruggingstoeslag zodat in totaliteit omgerekend een vergoeding zal worden uitbetaald voor 42 uur per week.

Deze vergoeding is als volgt samengesteld:

Voor prestaties op de zaterdag wordt naast het normale loon voor de 12 uur prestaties, een overbruggingstoeslag toegekend van 50% op het basisloon. Voor de prestaties op zondag wordt naast het normale loon, een overbruggingstoeslag toegekend van 100% op het basisloon.

Gelet op de specifieke aanvangs- en eindtijden wordt, wanneer de werknemers werken volgens deze uurregeling, een premie per effectief uur toegepast gelijk aan de basisploegpremie zoals bepaald in de algemene cao. De ploegenpremie wordt in dit geval eveneens verrekend in de hogervermelde overbruggingstoeslagen voor zaterdag/zondagwerk.

Om praktische redenen zal bij de bedienden voor elke weekendprestatie het normale brutoloon, gelijk aan dat van een voltijdse 'week-werker', worden aangevuld met een extra vergoeding voor 3 u prestatie ('overbruggingstoeslag weekendwerk') om op die wijze tot de hogervermelde basis van 42 uren per week te komen.

8.2 Toeslag

Vanaf het ogenblik dat het weekend systeem in beurtrol wordt afgeroepen, concreet door het uitwerken van de planning, wordt er voor de groep directe betrokkenen in het planningssysteem een bijkomende toeslag voor bindend engagement, vanwege de werknemer voor de betrokken periode, toegekend. Deze bedraagt 2% van het referte-uurloon zoals gebruikt voor de bepaling van de ploegenpremie en dit voor de periode zolang het beurtrolsysteem actief is en de betrokkenen inschakelbaar blijven. Begin en einde van de periode van bereidheid tot ingeschakeld worden in de WE planning zal bevestigd worden in een document dat geldt als bijzondere bijkomende wederzijdse overeenkomst. De toepassing van de premie geldt zowel op de gepresteerde als de recuperatie-uren voor weekendwerk.

8.3 Oproep tijdens rustdag

Wanneer iemand uit de vaste weekendploeg of ingepland in beurtrol, in zijn geplande rustdagen op korte termijn (enkele dagen) wordt opgeroepen om een zieke of onverwacht afwezige collega te vervangen, dan wordt dit gelijkgeschakeld met een call-in.

Artikel 9 – Afwezigheden – bijzondere bepalingen

9.1 Jaarlijkse vakantie

Aangezien de werknemers slechts gedurende een gedeelte van het jaar tewerkgesteld zijn in deze overbruggingsploeg, zal het aantal dagen dat de werknemer vakantie neemt in deze overbruggingsploeg omgerekend worden naar een equivalent in een normale vijfdaagse werkweek. Ten dien einde wordt voor elke dag vakantie die de werknemer neemt in de overbruggingsploeg het saldo van zijn vakantiedagen verminderd met 2,5 dagen. De bediende ontvangt voor deze dag vakantie het basisloon verhoogd met de respectievelijke overbruggingstoeslag van 50% of 100%.

Afhankelijk van de duur van de installatie van dit uurrooster behoudt de werkgever zich wel het recht toe een beperking te stellen in het aantal dagen verlof dat kan worden opgenomen in het weekend.

Individuele verlofdagen dienen uiterlijk 7 kalenderdagen voorafgaand aan het weekend te worden aangevraagd.

9.2 Betaalde feestdagen

In de verlofregeling die jaarlijks door de ondernemingsraad wordt vastgelegd, worden feestdagen die vallen op een weekend collectief vastgelegd op een vervangfeestdag tijdens de week. Deze vervangfeestdag valt dus in het systeem van de overbruggingsploeg steeds op een inactiviteitsdag.

Voor elke vervangingsfeestdag die valt tijdens een periode dat een werknemer in de overbruggingsploeg werkt, wordt aan de werknemer 6u te compenseren 'feestdaguren' toegekend. Het loon voor deze feestdaguren wordt betaald op het ogenblik van de opname van deze uren.

Het saldo 'feestdaguren' wordt effectief verminderd met de duur van de werkelijk te presteren arbeidstijd van die dag, met name 12u ingeval van opname op zaterdag of zondag.

9.3 Inhaalrust overwerk (compensatieverlof overuren)

Compensatieverlof overuren wordt identiek behandeld als compensatie 'feestdaguren'. Ingeval van opname van 'compensatieverlof overuren' op zaterdag/zondag wordt het effectief aantal opgenomen uren in mindering gebracht van het openstaande overurensaldo. Ingeval opname van een volledige dag is dit dus 12u/dag. Tijdens het gebruik van dit weekendrooster zal zoveel mogelijk overwerk vermeden worden zodat de recuperatie ervan beperkt moet kunnen blijven.

9.4 Klein verlet

Tijdens de periode dat de werknemer werkt in een overbruggingsploeg heeft hij enkel recht op klein verlet voor de dagen die vallen tijdens de dagen van activiteit of voor de gevallen waarin de werknemer binnen een bepaalde periode recht heeft op een bepaald aantal dagen afwezigheid. De werknemer ontvangt hiervoor het basisloon vermenigvuldigd met het aantal uren dat hij normaal had moeten werken (12uur).

De overbruggingstoeslag wordt niet betaald voor de dagen van klein verlet. In voorkomend geval ontvangt de werknemer wel de gebruikelijke gemiddelde ploegentoeslag voor betaalde afwezigheden.

Ingeval deze dag op een zaterdag valt, zal volgend weekloon betaald worden

24 u (12u prestaties zondag + 12 uur voor de afwezigheid wegens klein verlet)
+ 12u overbruggingstoeslag (12u à 100 %)
tot. 36u weekloon (evt. incl. ploegenpremie)

Ingeval deze dag op een zondag valt, zal volgend weekloon betaald worden

24u (12 u prestaties zaterdag + 12 voor de afwezigheid wegens klein verlet)
+ 6 u overbruggingstoeslag (12u à 50%) Tot. 30u weekloon (evt. incl. ploegenpremie)

9.5 Anciënniteitsverlof en ADV dagen

De werknemer die tijdens de periode van tewerkstelling in een overbruggingsploeg anciënniteitverlof of ADV dagen opneemt, ontvangt hiervoor het basisloon voor 8 uur prestatie. De overbruggingstoeslag wordt hiervoor niet betaald.

Dit zal in volgende betalingen resulteren: ANC of ADV op zaterdag => weekloon = 32u
ANC of ADV op zondag => weekloon = 26u
ANC/ADV op zaterdag en zondag => weekloon = 16u

Wanneer men ingeval van opname anciënniteitverlof of ADV toch 12u betaald wenst te zien op zaterdag of zondag zal men dit specifiek kunnen aanvragen. De saldoteller ANC/ADV zal op dat ogenblik overeenkomstig met 1,5 dag verminderd worden. Op de loonbon zal in dergelijk geval een extra (1/2) dag opname geregistreerd worden in de week.

9.6 Collectief vastgelegde ADV dagen

Zoals hoger vermeld worden normaal geen overbruggingsploegen voorzien tijdens periodes van collectief verlof. Wanneer deze noodzaak zich toch zou opdringen zullen de modaliteiten hiervoor afzonderlijk worden vastgelegd met de betrokken syndicale delegatie of ondernemingsraad.

9.7 Educatief verlof

We houden eraan de opname van educatief verlof in dit systeem tot een minimum te beperken, dit vnl. vanuit de idee dat men ingeval van avondstudies vb. geen nood heeft aan educatief verlof om aanwezig te zijn in de lessen.

Wanneer er toch educatief verlof wordt opgenomen (vb. in examenperiodes) zal het saldo "uren educatief verlof" effectief verminderd worden met de duur van de werkelijk te presteren arbeidstijd van die dag, met name 12u op zaterdag of zondag. Het verdiende weekloon zal op dat ogenblik als volgt bepaald worden:

EV op zaterdag => weekloon = 36 u (12 prest. + 100% toeslag + 12 u betaalde afwezigheid)
EV op zondag => weekloon = 30 u (12 prest. + 50% toeslag + 12 u betaalde afwezigheid)
EV op zaterdag en zondag => weekloon = 24 u (24 betaalde afwezigheid, zonder toeslag)

Bij opname van educatief verlof worden maaltijdcheques voorzien conform de wettelijke regeling.

9.8 Ziekte en (arbeids)ongeval

- **Onvolledige werkdag**

Voor elke begonnen arbeidsdag zal overeenkomstig art. 27 van de arbeidswet het loon betaald worden dat die werkne(e)m(st)er verdiend had ingeval van normale arbeidsprestaties.

- **Gewaarborgd loon**

De werknemer die een attest van arbeidsongeschiktheid indient, heeft tijdens de periodes voorzien in de wet recht op een loonwaarborg gelijk aan de verloren arbeidsuren.

Wanneer iemand ziek valt in het weekendrooster zal men, bij het uitbetalen van het

gewaarborgd loon, evenals bij het invullen van het 'Inlichtingenblad' voor de mutualiteit, rekening houden met een weekloon gelijk aan 24 x het uurloon te verhogen met de overbruggingstoeslag , evt. incl. ploegenpremie.

- **Verwittiging**

Verwittigen dient onmiddellijk bij de aanvang van de ziekte te gebeuren (ook voor het weekend). Een medisch attest dient binnen de 48u na het begin van de ziekte aan de personeelsdienst worden bezorgd.

De ziekte gestaafd door een medisch attest van 2 dagen voor een 1° weekend, gevolgd door een attest van 2 dagen voor het daaropvolgende weekend (enz.), wordt als een aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid beschouwd, behalve indien bewezen wordt dat het om een andere ziekte gaat.

9.9 Verlof om familiale redenen

De formaliteiten voor aanvraag zijn dezelfde als voor 'weekwerkers' (aan te vragen bij supervisie of personeelsdienst).

Het verlof is onbetaald en bedraagt max. 4 dagen/jaar in het overbruggingsploegsysteem. Naar analogie met wat in de algemene CAO voorzien is voor 'weekwerkers', wordt tevens aan 'weekendwerkers' voor enkele dagen een 'vergoeding bij familiaal verlof' toegekend conforme de modaliteiten zoals beschreven in de algemene CAO.

9.10 Syndicaal verlof

Voor werknemers die ingedeeld zijn in de overbruggingsploegen zal, wanneer zij worden opgeroepen voor deelname aan syndicale activiteiten die in aanmerking komen voor syndicaal verlof, deze overbruggingsploeg worden opgeschort.

Artikel 10 – Bijpassing bestaanszekerheid

Voor de regeling inzake de bijpassing voor bestaanszekerheid, geldt dezelfde regeling als voor de voltijdse weekwerkers. De bijbetaling zal gebeuren à rato van het aantal vergoede werkloosheidsdagen volgens de wetgeving op de werkloosheid (5 dagen per week).

Artikel 11 – Eindejaarspremie / Krokusvakantie-toeslag

Wanneer de betaling van de eindejaarspremie en de Krokusvakantie-toeslag zou vallen tijdens een periode van tewerkstelling in overbruggingsploeg zal dit gebeuren op identieke wijze als voor de normale voltijdse 'weekwerkers'.

Artikel 12 – Vervoersonkosten

De werknemers werkzaam in de overbruggingploegen die per dag meer dan 12 uur van huis afwezig zijn ontvangen een tussenkomst in de vervoersonkosten gelijk aan 100 % van de prijs van het sociaal abonnement.

Artikel 13 – Back-Up

Voor elke periode dat er weekendprestaties zijn, kan één van de collega's van de 'weeksystemen' worden aangeduid als 'back-up'. Hiervoor gelden de bepalingen van artikel 24. Ingeval van oproep tijdens het weekend na een normale week prestaties, dient erover gewaakt dat tussen de verschillende prestatietijden voldoende rust en inactiviteitperiodes zijn voorzien.

Artikel 14 – Gelijkstelling sociale zekerheid

De werknemers ingeschakeld in deze overbruggingsploegen zullen voor wat betreft de sociale zekerheid gelijkgesteld worden met voltijdse werknemers. Een weekcyclus start op zaterdag en eindigt op vrijdag. Zaterdag en zondag zijn in dit systeem werkdagen, met elk 12u prestatie; maandag, dinsdag en woensdag worden geregistreerd als compensatierust (6 u/dag); donderdag en vrijdag zijn rustdagen.

Naast de voorziening in de CAO maaltijdcheques waarbij het aantal cheques bepaald wordt in functie van het aantal effectief gewerkte dagen, zal een extra maaltijdcheque per gepresteerd weekend worden toegekend, met name doordat de 24 uur prestatie tijdens het weekend beschouwd wordt als equivalent van 3 gewerkte dagen.

II.II Nachtarbeid

Artikel 15 – Aankondiging

Dit hoofdstuk valt binnen de algemene bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971. Aangezien de invoering van deze nachtploeg inhoudt dat er sprake is van nachtprestaties in toepassing van de arbeidswet en CAO nummer 46, worden de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad conform deze bepalingen geraadpleegd.

Als alternatief voor verlengde ploegentijd of overbruggingsploegen tijdens het weekend kan de werkgever ervoor opteren om gedurende bepaalde periodes per jaar nachtarbeid in te voeren. Deze periodes worden in overleg met de ondernemingsraad vastgelegd. Zij worden tenminste 2 weken vooraf door aanplakking van een gedateerd bericht ter kennis gebracht van de werknemers. Deze periode, de betrokken afdelingen en het aantal betrokken werknemers, worden na overleg met de ondernemingsraad bepaald, die hiervan gedurende tenminste 4 weken op voorhand wordt in kennis gesteld en waarbij de betrokken werknemers over de nodige tijd beschikken om zich hierop te organiseren.

Artikel 16 – Vrijwilligers voor nachtwerk

De tijdelijke invoering van het systeem van nachtwerk gebeurt op basis van vrijwilligheid. Na aankondiging van de voorziene periode in de ondernemingsraad, zal uit de volledige groep van gekwalificeerde werknemers met gelijkaardige functies, een pool van vrijwilligers samengesteld worden die zich engageren om gedurende een bepaalde periode nachtarbeid te verrichten (zie art 17, nachtcyclussen). Ingeval er een teveel is aan vrijwilligers, zullen de werknemers met de langste anciënniteit voorrang krijgen.

Artikel 17 – Nachtcyclussen - rotatie

Werknemers die onder toepassing van het pieksysteem met nachtwerk vallen, verrichten de nachtarbeid normaal steeds als onderdeel van een rotatiecyclus. De rotatiecyclus bedraagt in principe 4 weken: vroeg – laat – nacht – nacht. Na 2 weken nachtarbeid, wordt er terug in het normale ploegenstelsel gewerkt, teneinde de verbondenheid met de reguliere dag- en ploegwerking te verzekeren. Dit impliceert dat er dan 2 'nachtploeggroepen' (A= VLNN / B= NNVL) voorzien worden om de continuïteit van de lijnen in nachtreglme te garanderen.
Deze cyclus is richtinggevend en kan aangepast worden ifv het aantal vrijwilligers en de positieve bijdrage om in het nachtsysteem te stappen.

Artikel 18 – Nachtroosters

Vrijwilligers die in een nachtcyclus stappen, werken volgens een uurrooster dat kan variëren afhankelijk van de afdeling waarin zij zijn tewerkgesteld.

Rooster steriel met overlap:

Zo	23:00 – 6:15
Ma	21:30 – 6:15
Di	21:30 – 6:15
Woe	21:30 – 6:15
Do	21:30 – 6:15

Dit komt neer op een weekrooster van 42u15'.

Rooster steriel zonder overlap:

Zo	23:00 – 6:00
Ma	22:00 – 6:00
Di	22:00 – 6:00
Woe	22:00 – 6:00
Do	22:00 – 6:00

Dit komt neer op een weekrooster van 39u.

Rooster niet steriel met overlap:

Zo	23:00 – 6:05
Ma	21:50 – 6:05
Di	21:50 – 6:05
Woe	21:50 – 6:05
Do	21:50 – 6:05

Dit komt neer op een weekrooster van 40u05'.

Tijdens het nachtwerk is er een lunchpauze van 30 minuten, alsook een koffiepauze van 15 minuten. Beide pauzes zijn betaald.

De aangegeven cyclussen en roosters zijn richtinggevend. Zij kunnen aangepast worden in functie van het aantal vrijwilligers en hun positieve bijdrage om in een nachtsysteem te

stappen. Uiteraard moet dit kunnen gecoördineerd worden in een efficiënt werkschema met alle betrokkenen.

Artikel 19 – Vergoeding

19.1 Premie nachtploeg

De nachtploegpremie is 30% op het referte-uurloon, of op het normale loon van de werknemer indien dit hoger is dan het referte-uurloon.

19.2 Extra vergoeding voor meerprestaties

Omwille van het garanderen van de continuïteit over de ploegen, wordt tijdens de nachten in de roosters met overlap telkens extra prestatie geleverd t.o.v. de gangbare ploegroosters. Dit impliceert voor steriel met overlap 3u15min extra per week met 15min extra op maandagochtend, en telkens 45min extra van maandag- tot en met donderdagnacht, en voor niet steriel met overlap 1u 5min extra per week met 5 min extra op maandagochtend en telkens 15 min extra van maandag- tot en met donderdagnacht. Ter compensatie worden deze meerprestaties telkens vergoed via uitbetaling op het loon aan 150%.

Voor zondagnacht wordt het prestatie-uur op zondagavond, van 23u tot 00u, beschouwd als zondagwerk. Nadien geldt het normale weeksysteem. Het uur zondagwerk wordt aan 100% betaald bij prestatie en aan 100% bij recuperatie. Recuperatie dient te gebeuren in een blok van 4 uren. Indien er geen 4u recuperatie werd opgebouwd bij afloop van de piekperiode, kan ook per 2 uren gerecupereerd worden.

19.3 Toeslag

Als vergoeding voor het bindend engagement, ontvangt de werknemer die instapt in een cyclus met nachtwerk, 2% toeslag op het referte-uurloon voor de volledige cyclus of cyclussen waartoe hij/zij zich engageert. Dit engagement zal voor de periode aangekondigd in de OR aangegeven en ondersteund worden door een document.

19.4 Wacht

De 'paraatheidsvergoeding' of wacht- en oproepsysteem is van toepassing zoals bepaald in artikel 24.

Artikel 20 – Afwezigheid tijdens periode van nachtprestatie

Bij afwezigheid om diverse reden (verlof, ziekte, klein verlet,...) geldt het gewone regime voor verwerking van gepresteerde uren en toepassing op de loonverwerking. In het gewone regime wordt uitgegaan van 8 uren prestatie van maandag tot en met donderdag, en van 7 uren op vrijdag. Aangezien in de voormelde nachtroosters reeds wordt aangevangen op zondagnacht, wordt dit overeenkomstig naar voren geschoven en wordt bij afwezigheid uitgegaan van 8 uren van zondag tot woensdagnacht, en van 7 uren op donderdagnacht. Voormelde afwezigheden betreffen zowel ziekte, compensatie, als verlof.

Artikel 21 – Nieuwe contracten

Bij de toekenning van nieuwe contracten, voornamelijk in de afdeling VSO, zal een clausule voor bereidheid tot inschakeling in een nachtcyclus, voorgelegd worden.

II.III Verlengde ploegentijd

Artikel 22 – VPT: principe en toepassingsgebied

Teneinde de operationele tijd uit te breiden, wordt een uurrooster voorzien dat de dagelijkse arbeidsduur in het kader van het tweeploegenstelsel met 2 uur per dag verlengt in de late ploeg, behalve op vrijdag. In het tweeploegenstelsel betekent dit dat het einduur van de late ploeg maximaal kan verlengd worden tot 24 uur.

De directie spant zich in om de nodige organisatorische en technische aanpassingen te realiseren zodat het inroepen van deze procedure zoveel mogelijk kan beperkt worden. Tegelijk worden een aantal investeringsprojecten geïnitieerd, die deze problematiek definitief zouden moeten oplossen. Deze acties zijn tevens noodzakelijk om onze werkgelegenheid op langere termijn te verzekeren.

Artikel 23 – Uitvoeringsmodaliteiten

Art. 23.1 Aankondiging en invoering

Voor de effectieve aanvang van dit uurrooster zullen de betrokken afdelingen hiervan in kennis gesteld worden en dit minimaal 2 weken op voorhand. Tegelijkertijd wordt de ondernemingsraad op dezelfde wijze geïnformeerd.

Art. 23.2 Duur

De invoering geldt voor periodes van minimaal telkens 4 weken (twee periodes vroege, twee periodes late). Minimaal één week voor het einde van de cyclus zal meegedeeld worden of de periode wordt verlengd met een nieuwe cyclus, dan wel wordt beëindigd en wordt overgeschakeld naar het normale uurrooster.
Op jaarbasis wordt bepaald dat er niet meer dan 10 cycli van 4 weken zullen worden ingevoerd.
Er wordt overeengekomen dat per kalenderjaar voor iedere betrokken arbeider maximaal 10 cycli van twee weken (een week vroege, een week late-late) zal ingeroepen worden en niet aaneengesloten. Mits voorafgaandelijke informatie van twee weken en toepassing van de hoger vermelde organisatie van de cycli is dit werkrooster afdwingbaar voor de arbeiders en bedienden in de betrokken afdeling.

Art. 23.3 Beschrijving verlengd uurrooster

Er wordt gewerkt volgens de normale afwisseling van vroege en late ploeg. Het uurrooster voor de vroege ploeg is ongewijzigd, namelijk tot 14.00u van maandag tot donderdag en vrijdag tot 13.00u (12.30u effectief). De late ploeg werkt maandag tot donderdag van 14.00u tot 24.00u (steriel blok 13.45u tot 23.45u en verpakking van 13.55u tot 23.55u) en vrijdag van 12.30u tot 19.30u (steriel blok van 12.15u tot 19.15u en verpakking van 12.25u tot 19.25u).

De gepresteerde uren boven de normale arbeidstijd worden in een saldo van 'Verlengde Ploegen Tijd' (VPT) verwerkt.
Dit saldo bepaalt de afwijking tgv de normale weekprestatie van 39 uren (Arbeiders 36 uren met ADV, bedienden 36u20 met ADV). Per kwartaal dient er naar gestreefd om deze afwijking weg te werken en de over te dragen saldo's niet te hoog te laten oplopen.

Een koffiepauze van 15 minuten (20 minuten voor het steriel blok) wordt opgenomen tussen 20.00u en 21.00u.

Art. 23.4 Vergoeding

Principieel geldt de normale ploegentoeslag voor de vroege en de late ploeg. Voor de gepresteerde uren boven de normale 8 uren en na 22.00u (21.45u voor het steriel blok en 21.55u voor de verpakking) in VPT geldt een extra toeslag van 50% op het loon. De ploegenpremie voor de extra prestatie wordt op het moment van prestatie betaald aan 150%. De toeslagen worden betaald op het ogenblik van de prestatie. Het basisloon wordt betaald op het ogenblik van de recuperatie VPT.

Art. 23.5 Recuperatie

De recuperatie VPT wordt bij voorkeur opgenomen volgens de modaliteiten zoals gebruikelijk voor recuperatie overuren. Uitzonderlijk en mits overeenkomst met supervisie, kan VPT opgenomen worden in blokken van 2 uren (niet op vrijdag).

Art. 23.6 Registratie

Vermits VPT enkel van toepassing is bij effectief gepresteerde uren, worden verlof, klein verlet, gewaarborgd loon e.d. geregistreerd als een normale prestatiedag van 8 uren.

Art. 23.7 VPT in ondersteunende diensten

Medewerkers in ondersteunende diensten voor de afdelingen waar de VPT is ingevoerd, maar die niet noodzakelijk altijd of de volledige periode na 22 u moeten aanwezig zijn (in hoofdzaak QAP en Maintenance, in beperktere mate andere afdelingen zoals Labo), kunnen in een vooraf bepaalde planning in een beurtrol, in een wachtsysteem geplaatst worden; Daarbij dienen zij tijdens die week beschikbaar te zijn om uiterlijk in de loop van de namiddag tijdens die wacht-week opgeroepen te worden om effectief te blijven in het VPT systeem na 22u.

Daarvoor zullen zij een beschikbaarheidsvergoeding toegekend krijgen gelijk aan 2 basisreferteuurlonen. Voor de effectieve prestaties worden zij betaald in het VPT systeem. Het loon voor de effectieve prestaties, samen met de wachtvergoeding mag echter nooit hoger zijn dan bij effectieve prestaties in een volledige week.

De beschikbaarheidsvergoeding is enkel betaalbaar en niet compenseerbaar in tijd. De mogelijkheid is voorzien om, b.v. bij deeltijdse werknemers de wachtperiode te verdelen over een halve week (twee dagen) met dan een vergoeding van één basisreferteuurloon.

III. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 24 – Vergoedingen wacht & oproep

Volgende systemen van wacht en oproep worden toegepast:

- ***Call-in***: bij een onverwachte en/of niet geplande oproep voor een dringende en noodzakelijke interventie op het bedrijf buiten de normale geplande arbeidstijd wordt een premie betaald gelijk aan drie maal het referte-uurloon, vastgelegd in de algemene CAO.
- Voor een **geplande** maar noodzakelijke **interventie** buiten de normaal geplande arbeidstijd van minder dan drie uren wordt deze premie gedeeltelijk betaald : 2 x het referte-uurloon ingeval prestaties > 1 uur en <= 2 uur en 1 x het referte-uurloon ingeval prestaties > 2 uur en <= 3 uur. Bij prestaties < 1 uur wordt 3 x referte-uurloon toegepast.
- Bij elke oproep buiten het normale werkrooster is voor de **effectieve arbeidstijd** de procedure voor overuren van toepassing (met de gebruikelijke betaling of compensatie en toeslag) , evenals de gebruikelijke km-vergoeding voor de bijkomende verplaatsing.
- Een ***wachtvergoeding*** wordt toegekend voor het beschikbaar zijn per telefoon, GSM e.d. De vergoeding compenseert het ongemak om onmiddellijk aanspreekbaar te zijn via telefoon en GSM gedurende de afgesproken tijdsspanne. Indien de probleemsituatie een interventie vereist wordt deze behandeld als een call-in. De tijd voor binnenkomen is zo snel mogelijk, de interventie moet normaliter binnen het uur plaatsvinden.

De wachtvergoeding is gelijk aan één referte-uurloon voor de periode van beschikbaar zijn buiten het normaal voorzien werkrooster tijdens de weekdagen, één referte-uurloon voor het beschikbaar zijn tijdens een ochtendploeg op zaterdag, twee referte-uurlonen voor het beschikbaar zijn op een volledige zaterdag of zondag of op een (vervang)feestdag, vier referte-uurlonen voor een volledig weekend en dus negen referte-uurlonen voor een ganse week van 7 dagen.

Alle vergoedingen voor wacht, oproep en beschikbaarheid tijdens piekperiodes, waarvoor geen effectieve prestaties werden geleverd, en waarbij enkel de premie wordt uitgedrukt in een uurloon, zijn enkel uitbetaalbaar en niet compenseerbaar in tijd.

Artikel 25 – Syndicale delegatie

De syndicale delegatie zal mee waken over de toepassing van deze cao modaliteiten en constructieve informatie verstrekken aan de betrokken werknemers.

Artikel 26

Onderhavige overeenkomst zal ter registratie neergelegd worden bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid [1].

Aldus opgemaakt te Puurs op 28 juli 2011 in zoveel exemplaren als er ondertekenaars zijn, plus een bijkomend exemplaar voor de hogervermelde registratie.

Voor Alcon-Couvreur NV

Philippe Van Aerde
Vice President, General Manager Alcon Belgium

An Moernaut
HR Manager

Voor het ABVV

Willy Van den Broeck
Secretaris

Christel De Decker
Vakbondsafgevaardigde

Danny Haestincks
Vakbondsafgevaardigde

Emilienne Haezendonck
Vakbondsafgevaardigde

Voor het ACV

Paul Schoeters
Secretaris

Maria Van Lint
Vakbondsafgevaardigde

Goranka Medved
Vakbondsafgevaardigde

Ivan Bellens
Vakbondsafgevaardigde

Lien Van Hecke
Vakbondsafgevaardigde

Voor het BBTK

Frank Lingier
Secretaris

Ronny De Smedt
Vakbondsafgevaardigde

Vicky Peeters
Vakbondsafgevaardigde

Voor het LBC-NVK

Koen De Kinder
Secretaris

Jan Steenackers
Vakbondsafgevaardigde

Ludo Drieghe
Vakbondsafgevaardigde

Marleen Senecaut
Vakbondsafgevaardigde

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
inzake
de invoering van een nieuwe arbeidsregeling met nachtwerk

TUSSEN DE ONDERGETEKENDEN

1. Alcon-Couvreur NV
   met zetel te Rijksweg 14 te 2870 Puurs, ondernemingsnummer 0402.134.977, vertegenwoordigd door Philippe Van Aerde, in de hoedanigheid van Vice-President, General Manager Alcon Belgium en An Moernaut, in de hoedanigheid van HR Manager,

   hierna genoemd de "werkgever",

   en

2. Het ABVV,
   vertegenwoordigd door Willy Van den Broeck, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Christel De Decker, Danny Haestincks en Emillenne Haezendonck, in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Het ACV,
   vertegenwoordigd door Paul Schoeters, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Maria Van Lint, Goranka Medved, Ivan Bellens en Lien Van Hecke, in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Het BBTK,
   vertegenwoordigd door Frank Lingier, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Ronny De Smedt, Vicky Peeters, in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Het LBC-NVK,
   vertegenwoordigd door Koen De Kinder, in de hoedanigheid van secretaris,
   en Jan Steenackers, Ludo Drieghe en Marleen Senecaut in de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde.

   Hierna genoemd "de vakorganisaties"

VOORAFGAANDELIJK

De fabriek van Alcon 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 en bedienden vastgelegd in de specifieke cao voor opvang van piekperiodes dd 21 januari 2002, laatst geactualiseerd op 30 april 2009. Deze cao voorziet in bijzondere bepalingen om gedurende een beperkte periode, via bijkomende arbeid in verlengde ploegen, in weekend- of in nachtregime, pieken op te kunnen vangen. Deze "CAO piek" geldt voor onbepaalde duur en waarborgt de noodzakelijke slagkracht van Puurs om in bijzondere situaties op korte termijn extra productie te voorzien.

Wanneer er zich moeilijkheden voordoen die niet binnen de normale procedures kunnen opgelost worden, zal de syndicale delegatie geconsulteerd worden conform artikel 8 van de

algemene CAO arbeiders 2009-2011 en artikel 7 van de algemene CAO bedienden 2009-2010.

Naast het opvangen van pieken, is het om bedrijfseconomische redenen ook vereist om de bestaande productie-uitrusting en gemaakte investeringen maximaal te benutten. Om strategische redenen stelt zich daarom de noodzaak om naast de regelingen in voormelde "CAO piek", ook een permanent systeem met nachtwerk in te voeren. In dat kader werd in de ondernemingsraad dit voornemen van de Alcon directie bekend gemaakt en uitvoerig besproken met de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad van 01 juli 2010, 29 juli 2010 en 30 september 2010), alsook met de betrokken syndicale delegatie arbeiders en bedienden.

Wettelijk kader

Deze CAO wordt gesloten in toepassing van:

- de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen
- CAO nr. 42 van 02 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.
- de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid
- het KB van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997
- CAO nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

ER WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 – Betrokken werknemers

Deze CAO is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn in de productiegebonden afdelingen van Alcon, zijnde fabricatie en de ondersteunende diensten. Met 'werknemers' worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden bedoeld.

Artikel 2 – Vrijwilligheid – terugkeeroptie – contractuele regelingen

a. Werknemers kunnen enkel op vrijwillige basis in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 3 en 4 van deze overeenkomst worden ingeschakeld. Voor werknemers die intern transfereren naar deze regeling, geldt een terugkeeroptie. Dit impliceert dat zij na 6 maanden de mogelijkheid hebben om terug te keren naar het vorige ploeg- of dagregime, mits schriftelijke verwittiging 3 maand op voorhand, zodat Alcon de nodige voorbereidingen voor vervanging kan treffen.
Bij een mogelijke uitbreiding in de toekomst van de nachtploeg zal men eerst op zoek gaan naar interne kandidaten (via open vacatures). Daarna zal men desgevallend pas overgaan tot externe aanwervingen.

b. Voor werknemers die bij Indiensttreding zich contractueel verbonden hebben om tewerkgesteld te worden bij Alcon in een arbeidsregeling met nachtwerk, geldt deze terugkeeroptie in principe niet. In geval dat de betrokken werknemer de nachtregeling wenst

te verlaten, zal Alcon echter wel de mogelijkheid tot interne integratie in een regeling zonder nachtwerk evalueren. Indien dit onmogelijk blijkt en de werknemer besluit om zijn/haar tewerkstelling bij Alcon als dusdanig niet verder te willen zetten, dient hij/zij hiervoor de normale procedure voor beëindiging van zijn/haar arbeidsovereenkomst te volgen.

II. MODALITEITEN & BEGELEIDENDE MAATREGELEN

Artikel 3 – Rotatiesysteem

Werknemers die onder toepassing van deze CAO vallen zoals bedoeld in deel I, verrichten de nachtarbeid steeds als onderdeel van een rotatiecyclus. De rotatiecyclus bedraagt in principe 4 weken: vroeg – laat – nacht – nacht. Na 2 weken nachtarbeid, wordt er terug in het normale ploegenstelsel gewerkt, teneinde de verbondenheid met de reguliere dag- en ploegwerking te verzekeren. Dit impliceert dat er 2 'nachtploeggroepen' (A= VLNN / B= NNVL) voorzien worden om de continuïteit van de lijnen in nachtregime te garanderen.

Artikel 4 – Uurroosters in nachtregime

4.1 Volgende arbeidsregelingen met nachtarbeid worden ingevoerd:

Rooster steriel met overlap:

Zo	23:00 – 6:15
Ma	21:30 – 6:15
Di	21:30 – 6:15
Woe	21:30 – 6:15
Do	21:30 – 6:15

Dit komt neer op een weekrooster van 42u15'.

Rooster steriel zonder overlap:

Zo	23:00 – 6:00
Ma	22:00 – 6:00
Di	22:00 – 6:00
Woe	22:00 – 6:00
Do	22:00 – 6:00

Dit komt neer op een weekrooster van 39u.

Rooster niet steriel met overlap:

Zo	23:00 – 6:05
Ma	21:50 – 6:05
Di	21:50 – 6:05
Woe	21:50 – 6:05
Do	21:50 – 6:05

Dit komt neer op een weekrooster van 40u05'.

Tijdens het nachtwerk is er een lunchpauze van 30 minuten, alsook een koffiepauze van 15 minuten. Beide pauzes zijn betaald.

4.2 Deze arbeidsregeling wordt door onderhavige CAO van rechtswege in het arbeidsreglement ingevoegd.

Artikel 5 – Periodes zonder nachtwerk

Het nachtwerk loopt op jaarbasis door, behoudens onderbrekingen zoals besproken in de ondernemingsraad in het kader van de vooruitzichten, en dit ten minste 6 weken vooraf.

Jaarlijks zullen in de periodes van shut-down, in het kader van de recuperatie van meer-uren tijdens de nacht (cfr. art. 7) een aantal extra dagen zonder nachtwerk vastgelegd worden. Dit gebeurt conform de gangbare procedure voor het vastleggen van collectieve ADV dagen via de ondernemingsraad.

Artikel 6 – Rusttijd tussen 2 prestaties

De rusttijd tussen het beëindigen en het hervatten van de arbeid bedraagt in beginsel ten minste 10 opeenvolgende uren, conform de toepasselijke wetgeving inzake arbeids- en rusttijd bij opeenvolgende ploegen.

Artikel 7 – Recuperatie

7.1 Compensatie extra uren door nachtwerk: principe

Omwille van het garanderen van de continuïteit over de ploegen, wordt tijdens de nachten in sommige roosters (cfr. art 4.1) extra prestatie geleverd ten opzichte van de gangbare ploegroosters. In toepassing van de wetgeving "nieuwe arbeidsregelingen" (cfr. wet van 17 maart 1987 en CAO 42) dient op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur gerespecteerd te worden en voorziet Alcon voor deze meer-uren recuperatie.

Voor arbeiders impliceert dit een jaargemiddelde van 36u op basis van 39u effectieve prestatie met 18 ADV-dagen. Voor de bedienden impliceert dit een jaargemiddelde van 36u 20 min met 16 ADV-dagen. De effectieve prestaties bij nachtwerk boven de effectieve 39 uur, dienen dan ook op jaarbasis gerecupereerd te worden.
Dit impliceert:

- Voor het nachtrooster steriel met overlap: 3 uur 15 minuten extra prestatie per week ten opzichte van 39 uur.
- Voor het nachtrooster steriel zonder overlap: geen extra prestatie per week ten opzichte van 39 uur.
- Voor het nachtrooster niet-steriel met overlap: 1 uur 5 minuten extra prestatie per week ten opzichte van 39 uur.

7.2 Compensatieregeling

De extra uren in nachtregime ten opzichte van de normale 39 uur in dag of vroeg/laat, zijn op jaarbasis recupereerbaar. De recuperatie wordt opgebouwd bij prestatie en hiervoor in een aparte teller bijgehouden. De betrokken werknemer kan dus ten allen tijde het saldo van zijn/haar teller opvragen. Een aantal uren / dagen van dit saldo kunnen collectief worden vastgelegd, de andere zijn vrij recupereerbaar. De planning van de collectieve dagen gebeurt conform de normale procedure via de ondernemingsraad. Specifiek voor het nachtrooster steriel met overlap, worden 9 recuperatiedagen collectief vastgelegd, meestal in de vorm van

langere rustperiodes tijdens de shut-down. Voor het rooster niet steriel met overlap,zal eveneens een aantal collectieve dagen bepaald worden in verhouding tot het opgebouwde recup-saldo.

Voor de back-ups (zie ook art. 13) vallen de extra uren - gepresteerd ten gevolge van nachtwerk - onder de normale overurenregeling en geldt dus niet de voormelde collectieve recupregeling.
Wie als back-up fungeert in een week waarbij voor de nachtwerkers enkele dagen collectieve nacht ADV zijn voorzien (bv voor shut down), dan zal betrokkene niet verplicht worden om zijn/haar gewone ADV/recup hiervoor op te nemen, maar kan hij/zij die dagen komen werken in een ander ploegstelsel.

7.3 Extra compensaties

Naast de in 7.1 en 7.2 vermelde recuperaties in toepassing van CAO 42, engageert Alcon zich eveneens tot volgende extra compensaties. Hierbij wenst Alcon het overschrijden van de gangbare daggrenzen in het basis ploegenregime en het werken op zondag te valoriseren ten opzichte van zijn werknemers:

- Het prestatie-uur op zondag van 23u tot 00u wordt, naast de betaling aan 100%, ook 100% recupereerbaar. Dit betekent dat voor de in 4.1 vermelde roosters, voor prestaties met aanvang op zondag, in totaliteit steeds 1 uur recuperatie toegekend wordt.

- De meer-uren ten gevolge van het nachtwerk van dinsdag tot en met vrijdagmorgen worden niet enkel betaald aan 100% op het moment van recuperatie conform de regeling in art. 7.1, maar zullen daarnaast op het moment van prestatie eveneens vergoed worden aan 50% van het basisloon. Het basisloon wordt met andere woorden betaald op het moment van recuperatie en de extra vergoeding op het moment van prestatie.

Artikel 8 – Loon

Het basisloon is conform het loonbarema en in lijn met de competenties vereist voor de functie.

Artikel 9 – Ploegenpremie

9.1 Premie nachtwerk

Voor de nachtprestaties hebben de werknemers recht op een toeslag conform de loonbarema-tabel die bij afsluiten van deze CAO 30% bedraagt, berekend op het referteloon.

9.2 Premie vroeg / laat

Voor prestaties tijdens de vroege en late ploeg hebben de werknemers recht op een toeslag conform de loonbarema-tabel, die bij afsluiten van deze CAO 9% bedraagt op het referteloon.

9.3 Aanvang voor 5 uur

Indien een werknemer op vraag van supervisie vroeger start dan het normale aanvangsuur voor zijn/haar ploeg, dan wordt bij aanvang voor 5 uur, de gewone ploegenpremie vervangen door de ploegenpremie nachtwerk en dit voor de gepresteerde tijd tot en met 6 uur.

9.4 Wijziging werkregime

Van vroeg / laat naar nacht:
Indien op vraag van supervisie om bedrijfsorganisatorische redenen van het vroeg/laat regime naar het nachtwerk dient overgeschakeld te worden, dan heeft de werknemer recht op de ploegenpremie nachtwerk.

Van nacht naar vroeg / laat:
Indien op vraag van supervisie om bedrijfsorganisatorische redenen en op zeer korte termijn (3 kalenderdagen / 72 uren) onverwacht van nachtwerk naar vroeg/laat regime dient overgeschakeld te worden, dan zal de nachtpremie ipv de gewone ploegenpremie uitbetaald worden op het referteloon gedurende max 2 dagen om het ongemak van de wijziging te compenseren. Dit in lijn met de algemene bedrijfscao bedienden 2009 – 2010, art. 10 en de algemene bedrijfscao arbeiders 2009 – 2011, art. 15, pt 5.
Bij melding op vrijdag van een vereiste ploegwissel naar vroeg/laat de volgende maandag of dinsdag, zal ook bij effectieve aanvang op dinsdag de nachtpremie zoals hiervoor beschreven, betaald worden.

Artikel 10 – Maaltijden en maaltijdcheques

De regeling inzake maaltijdcheques is dezelfde voor nachtwerkers en niet-nachtwerkers. Per nacht effectieve prestatie krijgt de werknemer een maaltijdcheque met de waarde zoals bepaald in de algemene CAO. Nachtwerkers kunnen vooraf bij de keuken warme maaltijden bestellen voor gebruik in de microgolf oven.

Artikel 11 – Verlofopname en andere afwezigheden

Verlof dient 14 kalenderdagen op voorhand aangevraagd te worden. Verlofopname tijdens de week waarin de werknemer met de nachtploeg staat, dient beperkt te zijn. Het afdelingshoofd kan hiervoor maxima vastleggen.

Bij afwezigheid om diverse redenen (verlof, ziekte, klein verlet,...) geldt het gewone regime voor verwerking van gepresteerde uren en toepassing op de loonverwerking. Dit impliceert dat wordt uitgegaan van het in art. 4.1 vermelde rooster voor steriel zonder overlap: 7 uren op zondagnacht, en 8 uren van maandag tem donderdagnacht. Voormelde afwezigheden betreffen zowel ziekte, compensatie als verlof.

Artikel 12 – Feestdagen

Conform de gangbare procedure via de ondernemingsraad, zal ook de planning van de feestdagen voor nachtwerkers en mogelijke vervangfeestdagen vastgelegd worden.

Artikel 13 – Back-ups: organisatie & vergoeding

13.1 Geplande / verwachte afwezigheid

Bij geplande afwezigheid van een nachtwerker, wordt voorzien dat een vrijwilliger de afwezigheid opvangt. Wanneer hierdoor voor de betrokkene een minimum rustpauze van 10 uur tussen 2 prestaties in het gedrang komt, zal Alcon deze rustpauze respecteren. De eventuele tijd die de werknemer minder werkt in zijn normale regime door vroeger te stoppen of later te beginnen, zal vergoed worden. De betrokken vrijwilliger ontvangt voor deze 'nachtoproep' een 'nachtwisselpremie' van 2 referte-uurlonen. Deze premie is van toepassing voor max. de eerste 3 dagen.

13.2 Ongeplande / onverwachte afwezigheid

In functie van een ongeplande / onverwachte afwezigheid (< 24 uur), zal voor de functies waar vervanging vereist is om de operationaliteit te garanderen, een vrijwilliger van de vroege of late ploeg een aangepast geïndividualiseerd rooster volgen. In het geval van een vervanging door iemand uit de vroege ploeg zal de betrokkene 2 uur vroeger aanvangen en vervolgens 2 uur vroeger stoppen. Indien vroeger stoppen onmogelijk blijkt, geldt de overwerkregeling. In het geval van een vervanging door iemand uit de late ploeg zal de betrokkene 2 uur later aanvangen en vervolgens 2 uur later blijven. Indien later starten onmogelijk blijkt, dan geldt opnieuw de overwerkregeling.

Artikel 14 – Permanentie voor supervisie en ondersteunende diensten

Indien permanentie voor supervisie en/of ondersteunende diensten vereist is, zal hiervoor de gangbare wachtregeling (beschreven in cao piek dd 21/01/2002) worden toegepast. Bij binnenkomen gelden eveneens de gangbare afspraken inzake call in en vergoeding voor prestatie . Additioneel wordt voor de nachtwacht voorzien dat, indien men niet moet binnenkomen die nacht maar wel wordt opgebeld en ondersteuning moet bieden per telefoon, een call in van 2 refertelonen betaald wordt, aangevuld met de normale vergoeding voor prestatie.

III. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 15 – Duur

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een onbepaalde tijd, met een evaluatie na een jaar. Zij treedt in werking op 01 januari 2011.

Artikel 16 – Informatie aan de ondernemingsraad

In het kader van de vooruitzichten, zal in de ondernemingsraad maandelijks tevens de status van de nachtoperaties en de hierbij betrokken diensten besproken worden.

Artikel 17 – Evaluatie en aanpassingen

De invoering van de arbeidsregeling met nachtarbeid kan te allen tijde deel uitmaken van een evaluatie, op basis waarvan bijsturing van de organisatie mogelijk is. Een dergelijke evaluatie zal gebeuren in samenspraak met de syndicale delegatie.

Elke partij kan de overeenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden. De opzegging dient te gebeuren door een ter post aangetekende brief die betekend wordt aan alle contracterende partijen en heeft uitwerking de eerste dag van de maand volgend op de betekening.

De opzeggende partij stelt eveneens de griffie van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hiervan in kennis.

De partij die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementvoorstellen indienen. De andere partijen verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan te bespreken.

Artikel 18 – Doorwerking in individuele arbeidsovereenkomst

Indien de huidige CAO zou ophouden te bestaan, hebben de bepalingen in deze CAO geen doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 19 – Slotbepalingen

Onderhavige overeenkomst zal door de werkgever ter registratie neergelegd worden bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Aldus in onderling akkoord overeengekomen en opgemaakt te Puurs op 20 januari 2011, in zoveel exemplaren als er partijen zijn, één voor elke ondertekende partij en één voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Voor Alcon-Couvreur NV

Philippe Van Aerde
Vice President, General Manager Alcon Belgium

An Moernaut
HR Manager

Voor het ABVV

Willy Van den Broeck
Secretaris

Christel De Decker
Syndicaal afgevaardigde

Danny Haestincks
Syndicaal afgevaardigde

Emilienne Haezendonck
Syndicaal afgevaardigde

Voor het ACV

Paul Schoeters
Secretaris

Maria Van Lint
Syndicaal afgevaardigde

Goranka Medved
Syndicaal afgevaardigde

Ivan Bellens
Syndicaal afgevaardigde

Lien Van Hecke
Syndicaal afgevaardigde

Voor het BBTK

Frank Lingier
Secretaris

Ronny De Smedt
Syndicaal afgevaardigde

Vicky Peeters
Syndicaal afgevaardigde

Voor het LBC-NVK

Koen De Kinder
Secretaris

Jan Steenackers
Syndicaal afgevaardigde

Ludo Drieghe
Syndicaal afgevaardigde

Marleen Senecaut
Syndicaal afgevaardigde

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21december 2001 betreffende de toepassing van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (in uitvoering van CAO nr. 77 van 14/2/2001 gesloten in de NAR)

Tussen de ondergetekenden

1. Alcon Couvreur NV met zetel te Rijksweg 14 te 2870 Puurs,
vertegenwoordigd door de heren J. Van Damme, Managing Director, P. Van Aerde, General Manager, en K. De Cock, Personeelsdirecteur,

hierna genoemd de werkgever,

en

2. het CCMECL-ACV vertegenwoordigd door de heer F. Convens
in functie van secretaris,
en mevrouw M. Van Lint, B. Verlinden en de heer L. Borghijs
in functie van vakbondsafgevaardigde,

het A.B.V.V.,
vertegenwoordigd door de heer W. Van den Broeck ,
in functie van secretaris,
en Mevrouw E. Haezendonck en de heer D. Haestincks
in de functie van vakbondsafgevaardigde,

het L.B.C –N.V.K.,
vertegenwoordigd door de heer M. Van Thielen,
in functie van secretaris,
en de heer J. Steenackers
in de functie van vakbondsafgevaardigde,

het B.B.T.K,
vertegenwoordigd door de heer R. Feremans,
in functie van secretaris,
en de heer R. De Smedt
in de functie van vakbondsafgevaardigde

hierna genoemd de representatieve werknemersorganisaties,

wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers tewerkgesteld door de NV Alcon-Couvreur en door de NV Alcon Coordination Center.

Artikel 2

Het recht op het tijdskrediet dat volgens CAO 77 werd vastgelegd op één jaar, maar kan in lijn met de sectorale bepalingen, verlengd worden tot een duur van maximaal 5 jaar over de gehele loopbaan. Hiertoe moeten volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- Het tijdskrediet moet uitgeoefend worden per periode van één jaar
- De werknemers die van dit recht van uitbreiding tot maximaal 5 jaar gebruik wensen te maken moeten minstens 5 jaar anciënniteit binnen de firma bereikt hebben
- De uitoefening van dit recht mag de organisatie van het werk niet beduidend verstoren.

Artikel 3

Bij toepassing van het recht op een 1/5-loopbaanvermindering kan de werknemer zijn arbeidsprestaties verminderen door ofwel één dag ofwel 2 halve dagen per week thuis te blijven. De inactiviteitsdag(en) van de betrokken werknemers wordt bepaald in overleg tussen werkgever en werknemer en wordt vastgelegd in bijlage aan de arbeidsovereenkomst. Ingeval hieromtrent geen overeenkomst kan bereikt worden is het uiteindelijke voorstel van de werkgever, na het gebruikelijke overleg met de werknemer, eventueel bijgestaan door de syndicale delegatie, te nemen of te laten. Wat dus in het laatste geval kan betekenen dat de aanvraag niet kan worden uitgevoerd.
Voor werknemers tewerkgesteld in een ploegensysteem kan het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week vertaald worden in een gelijkwaardige regeling: een werksysteem dat loopt over een verschillende weken waarbij de 1° week bv. 5 dagen wordt gepresteerd en de 2° week 3 dagen.

Artikel 4

In het nieuwe systeem van tijdskrediet en loopbaanvermindering geldt een algemeen recht van 5% van de personeelsbezetting. Voor het berekenen van dit recht zullen de NV Alcon-Couvreur en de NV Alcon Coordination Center als één sociaal-technische entiteit behandeld worden. Gezien de grote vraag naar loopbaanvermindering, en vermits bij het ingaan van deze CAO reeds bijna 15% van de werknemers/sters van het deeltijds loopbaanonderbrekingssysteem gebruik maakten, verbindt Alcon zich ertoe op ondernemingsniveau de in CAO 77 voorziene maximum drempel op te trekken tot 20 %. Op niveau van de verdeling over de verschillende afdelingen moet er rekening gehouden worden met inpassings-mogelijkheden van deeltijdse uurroosters binnen de werkorganisatie. Voor de grotere productieafdelingen geldt een grens van 25 %, In kleinere diensten of in gespecialiseerde diensten of functies, waar de aanvulling van de vrijgekomen uren zeer moeilijk is zal de werkgever altijd voorbehoud kunnen maken rond de aanvaarding van de aanvraag en zal Alcon steeds uitdrukkelijk de toestemming moeten geven, dit ongeacht het al dan niet overschrijden van de hierboven vermelde grens op ondernemingsniveau. Dit geldt inzonderheid wanneer de vermindering niet kan opgevangen worden door een gelijkwaardige vervanging of aanpassing binnen de betrokken afdeling en dus zou resulteren in een verhoogde werkdruk. In voorkomend geval kan de betrokken werknemer dan een vrijwillige transfer aanvragen, waarbij deze interne sollicitatie met prioriteit zal behandeld worden
Om de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen, zal Alcon een voorkeur- en planningsmechanisme toepassen voor het invullen van deze nieuwe aanvragen telkens wanneer men het totaal aantal werknemers van 20% of het aanvaardbaar aantal van werknemers in een bepaalde dienst gelijktijdig een loopbaanonderbreking- of vermindering zou overschrijden *(zie ook art. 7)* Alcon verbindt er zich toe om voor de gedeelten arbeidstijd in loopbaanonderbreking in het kader van deze CAO de nodige vervangingen te voorzien, zij het wel te bekijken over het geheel van de afdelingen, zodat de toepassing van tijdskrediet in het kader van deze cao niet resulteert in een vermindering van globale tewerkstelling in Alcon.

Directieleden en hogere kaderleden worden normaliter uitgesloten van het genot van de nieuwe regeling van tijdskrediet en loopbaanvermindering, behoudens voor de regeling van de 50 plussers in het kader van een 'landingsbaan'

Artikel 5

Het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering moet door de werknemer schriftelijk worden aangevraagd, hetzij via aangetekend schrijven, hetzij door overhandiging van een geschrift aan de werkgever. De aanvraag moet 3 maanden op voorhand gebeuren.
In bepaalde gevallen kan de werkgever de uitoefening van het recht uitstellen (max. 6 maanden). Alcon kan hiervoor volgende redenen inroepen :

- Organisatorische behoefte
- Continuïteit
- Reële vervangingsmogelijkheid

Artikel 6

Teneinde welbepaalde organisatieproblemen te kunnen ondervangen kan de werkgever het recht op loopbaanonderbreking of –vermindering tijdelijk intrekken of wijzigen. Dit kan om bv. organisatieproblemen in geval van langdurige ziekte of zwangerschap van een gespecialiseerde collega, buitengewone vermeerdering van werk; periodes vastgelegd in de ondernemingsraad voor opvang tijdelijke piekperiodes, of andere bijzondere omstandigheden, als dusdanig erkent door de ondernemingsraad of de syndicale delegatie te ondervangen. De duur van de intrekking of wijziging van het recht stemt overeen met de duur van de redenen die de intrekking of wijziging rechtvaardigen. Alcon bepaalt dat een intrekking van het recht per individu maximaal 3 maanden per kalenderjaar kan belopen. Een wijziging van het recht (bv. de wijziging van inactiviteitsdag) daarentegen kan voor een onbepaalde periode worden opgelegd.

Artikel 7

Ingeval van gelijktijdige aanvragen zullen volgende voorrangsregels gevolgd worden:

1. Een 1° voorrang geldt voor werknemers die hun loopbaan onderbreken of verminderen met het oog op palliatieve verzorging of medische bijstand v/e zwaar ziek familie- of gezinslid, en die hun rechten in het kader van de daartoe toepasselijke KB reeds hebben opgebruikt;
2. Een 2° voorrang wordt gegeven aan werknemers die hun loopbaan onderbreken of verminderen van wie het gezin is samengesteld met één of meer kinderen onder de 12 jaar. Binnen deze categorie wordt bovendien achtereenvolgens voorrang gegeven:
   in rangorde van de anciënniteit van de betrokken werknemer
   en vervolgens in rangorde van het aantal kinderen onder de 12 jaar
3. Een 3° voorrang geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder.
   Aan deze categorie wordt eveneens voorrang gegeven en in volgorde van de anciënniteit van de betrokken werknemer.

Dit voorkeur- en planningsmechanisme wordt na afloop van elke maand toegepast op de schriftelijke aanvragen die uiterlijk op de 15° van de maand werden ingediend en die betrekking hebben op een gelijktijdige uitoefening van het recht op loopbaanonderbreking- of vermindering.

Rekening houdend met de resultaten ervan zal Alcon op het einde van de maand aan de werknemers meedelen wanneer hun recht op loopbaanonderbreking of –vermindering kan ingaan.

Artikel 8

De werknemers en werkneemsters die, overeenkomstig de bepalingen van cao 77 bis van de NAR en van de wetgeving terzake, van tijdskrediet gebruik maken kunnen genieten van de Vlaamse aanmoedigingspremies voorzien in het Besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector voor zover zij voldoen aan alle voorwaarden gesteld in hierboven vermelde rechtsbronnen evenals in voornoemd besluit van de Vlaamse regering, dat deze aanmoedigingspremies als volgt bepaalt:

- Afdeling 1: aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet
- Afdeling 2: aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet
- Afdeling 3: aanmoedigingspremie bij loopbaanvermindering
- Afdeling 4: aanmoedigingspremie bij landingsbaan
- Afdeling 5: ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

Een eventuele verlaging of afschaffing van de bovenvermelde regionale aanmoedigingspremies kan geenszins leiden tot een verzwaring van de financiële verplichtingen van de werkgever.

Artikel 9

Onderhavige overeenkomst is afgesloten voor een onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 01 januari 2002.
Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen mits inachtname van een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging dient te gebeuren per aangetekende brief en heeft uitwerking de 1ste dag van de maand volgend op de betekening.

Artikel 10

Onderhavige overeenkomst zal ter registratie neergelegd worden bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid [1].

Aldus opgemaakt en ondertekend in zoveel exemplaren, als er ondertekenende partijen zijn en één extra exemplaar voor registratie, gedaan te Puurs op 21 december 2001

Voor Alcon-Couvreur NV
Jacques Van Damme,
Managing Director

Philippe Van Aerde
General Manager

Karel De Cock
Personeelsdirecteur

Voor ACV
François Convens
Hoofdsecretaris

Maria Van Lint
Synd. afgevaardigde

Luc Borghijs
Synd.Afgevaardigde

Bo Verlinden
Synd. Afgevaardigde

Voor ABVV
Willy Van den Broeck
Secretaris

Emilienne Haezendonck
Synd. Afgevaardigde

Danny Haestincks
Synd. afgevaardigde

Voor LBC-NVK Mark Van Thielen, secretaris

Jan Steenackers, Syndicaal afgevaardigde

Voor BBTK Rob Feremans, secretaris

Ronny De Smedt, syndicaal afgevaardigde

Bijlage 2 – Samenstelling OR, CPBW en syndicale delegatie

ONDERNEMINGSRAAD:

	ARBEIDER		BEDIENDE		KADER	
	Effectief	**PVV**	**Effectief**	**PVV**	**Effectief**	**PVV**
ABVV	De Pauw Raf	Naegels Nancy	Peeters Vicky			
	Duprez Kelly	Vranken Koen				
ACV	De Boeck Bart				Lodeweyckx Karolien	
	Medved Goranka					
	Verlinden Debora					

CPBW:

	ARBEIDER		BEDIENDEN	
	Effectief	**PVV**	**Effectief**	**PVV**
ABVV	Naegels Nancy	Duprez Kelly		Vicky Peeters
	Van Ranst Bjorn			
ACV	Medved Goranka		Lodeweyckx Karolien	
	De Backer Linda			
	De Boeck Bart			

SYNDICALE DELEGATIE:

	ARBEIDER		BEDIENDE	
	Effectief	**PVV**	**Effectief**	**PVV**
ABVV	Koen Vranken	Kelly Duprez	Vicky Peeters	Raf De Pauw (K)
	Nancy Naegels	Bjorn Van Ranst		
ACV	Goranka Medved	Linda De Backer	Karolien Lodeweyckx (K)	Ohlenforst Sabine
	Bart De Boeck	Cornelia Donies		
	Debora Verlinden	Ann Colaes		