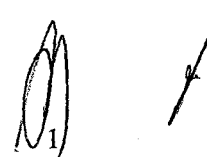
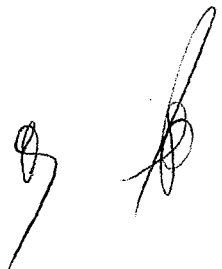


OndernemingsC.A.O. dd. 18/12/1996

JANSSEN PHARMACEUTICA N.V.
Turnhoutseweg 30 - 2340 Beerse
JANSSEN BIOTECH N.V.
Lammerdries 55 - 2250 Olen
JANSSEN INTERNATIONAAL N.V.
Turnhoutseweg 30 - 2340 Beerse

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
betreffende Aanwerving en Classificatie Arbeid(st)ers**

Paraf.



I. Toepassingsgebied - Duurtijd - Inwerkingtreding

1. Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeid(st)ers, ook genoemd per-uur-betaalden, van Janssen Pharmaceutica N.V., Janssen Internationaal N.V. en Janssen Biotech N.V., zowel de arbeid(st)ers in dienst op datum van ondertekening van deze overeenkomst als de toekomstig aan te werven arbeid(st)ers.

2. Duurtijd

Deze overeenkomst is afgesloten voor onbepaalde duur, opzegbaar door beide partijen via aangetekend schrijven met een opzegtermijn van 12 maanden.

3. Inwerkingtreding

De procedures en toepassingsregels zoals beschreven in deze overeenkomst vervangen deze zoals vastgelegd in vroegere collectieve arbeidsovereenkomsten of zoals vastgelegd in vroegere mondelinge of schriftelijke afspraken tussen werkgever en syndicale afvaardiging arbeid(st)ers, en zullen in voege treden per 01/01/1997, met uitzondering wat betreft de medewerk(st)ers aangeworven sinds 16/05/1995 waarvoor specifieke individuele overgangsmaatregelen van toepassing zijn met terugwerkende kracht vanaf het moment van aanwerving.

II. Functieclassificatie - Systematiek

1. Inleiding

De functieclassificatie per-uur-betaalden is gebaseerd op drie factoren, m.n. de "organisatorische band" waarin een functie zich situeert, het "competentieniveau" vereist voor de normale uitoefening van de functie en de "bijzondere vereisten" eigen aan de uitgeoefende functie.

2. Organisatorische band

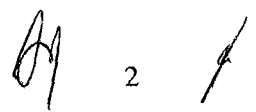
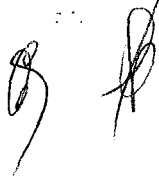
2.1. Definitie

Met "organisatorische band" wordt bedoeld het relatieve, algemeen niveau binnen de organisatie waartoe een aantal samenhangende groepen van functies behoren.

2.2. Positionering van de uitvoerende functies

De zgn. "uitvoerende functies" worden ondergebracht in de twee onderste "organisatorische banden" van de onderneming. Het toewijzingscriterium bij aanwervingen

Paraf.



vanaf 01/01/1997 is het feitelijke of equivalente schoolse vooropleidingsniveau dat voor de betreffende functie wordt vooropgesteld.

2.3. De tweede band

De tweede "organisatorische band" is voorbehouden voor functies waarvoor bij aanwerving van functiehoud(st)ers die deze functie gedurende ruime tijd zullen vervullen, in de context van de onderwijsstructuur 1996, doorgaans een functiegerichte schoolse vooropleiding van het Hoger Onderwijs van het Korte Type (het zgn. "A1"-niveau) wordt vereist. Deze indeling refereert naar de opleidingsvereisten die aan de functie zijn verbonden en niet naar de feitelijke opleiding van de betrokken functiehoud(st)er. Deze laatste kan zich ook via ervaring of andere vervolmaking en bijscholing voor deze functies kwalificeren.

2.4. De eerste band

De eerste "organisatorische band" is voorbehouden voor functies waarvoor bij aanwerving van functiehoud(st)ers die deze functie gedurende ruime tijd zullen vervullen, in de context van de onderwijsstructuur 1996, doorgaans een functiegerichte schoolse vooropleiding van het Middelbaar Onderwijs wordt vereist (het zgn. "A3, A2 of Humaniora"-niveau). Deze indeling refereert naar de opleidingsvereisten die aan de functie zijn verbonden en niet naar de feitelijke opleiding van de betrokken functiehoud(st)er. Deze laatste kan zich ook via ervaring of andere vervolmaking en bijscholing voor deze functies kwalificeren.

2.5. Basis- of instapniveau

Beneden de onderste "organisatorische band" wordt een "basis-of instapniveau" (IA) onderkend waarin :

- a. nieuwaangeworven arbeid(st)ers bestemd voor de eerste organisatorische band (en met uitsluiting van aanwervingen in het zgn. "expert"-niveau) worden geklasseerd gedurende hun inwerkings-en/of proefperiode
- b. functies worden geklasseerd waarvoor een minimale schoolse vooropleiding vereist is en waarbij een korte inwerkingsperiode volstaat om een degelijke functieuitoefening te kunnen realiseren.

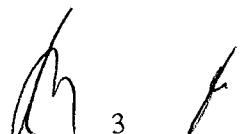
3. Competentieniveaus

3.1. Definitie

Binnen elk van beide hoger omschreven "organisatorische banden" wordt een onderscheid gemaakt in drie "competentieniveaus" verwijzend naar het voor de functie vereiste en binnen de functieuitoefening gerealiseerde competentieniveau.

Met "competentieniveau" wordt aldus bedoeld het niveau van op inzicht gebaseerde kennis en kunde, voortkomend uit het geheel van schoolse opleiding, aanvullende opleiding, bijscholing, zelfstudie en relevante ervaring.

Paraf.



3.2. Eerste competentieniveau ("Standaard")

Het eerste (laagst gesitueerde) "competentieniveau" binnen een "organisatorische band" verwijst naar de op inzicht gebaseerde kennis, kunde en vaardigheden die vereist zijn voor het volwaardig uitvoeren van alle basistaken van de desbetreffende functie(-groep). Voor functies binnen de eerste "organisatorische band" is dit normaal verkregen vanuit een functiegerichte schoolse vooropleiding van Lager Secundair Algemeen Vormend of Technisch Onderwijs, aangevuld met een tweetal jaren relevante bedrijfservaring.

3.3. Tweede competentieniveau ("Polyvalent")

Het tweede "competentieniveau" verwijst naar de op inzicht gebaseerde kennis, kunde en vaardigheden die vereist zijn voor het volledig en zelfstandig beheersen en uitvoeren van het volledige takenpakket in de desbetreffende functie-(groep), inclusief inzicht in en rekening houden met de verbanden met gerelateerde functies, diensten of afdelingen en het begeleiden van medewerk(st)ers van de onderliggende niveaus.

Voor de eerste "organisatorische band" is dit "competentieniveau" normaal verkregen uit een functiegerichte schoolse vooropleiding van Hoger Secundair Algemeen Vormend of Technisch Onderwijs, aangevuld met twee à vier jaar relevante bedrijfservaring.

3.4. Derde Competentieniveau ("Expert")

Het hoogste "competentieniveau" binnen een "organisatorische band" verwijst naar op inzicht gebaseerde kennis, kunde en vaardigheden zoals dat vereist is voor het tweede niveau, aangevuld met de dagelijkse (technische) leiding over een aantal medewerk(st)ers van de onderliggende niveaus, en/of een doorgedreven specialisatie in een belangrijk gedeelte van het takenpakket.

Voor functies binnen de eerste "organisatorische band" wordt dit gewoonlijk verkregen uit een functiegerichte schoolse vooropleiding van Hoger Secundair Algemeen Vormend of Technisch Onderwijs, aangevuld met meer dan zes jaar functierelevante, inzicht verbredende en verdiepende ervaring.

3.5. Voor een aantal functies is het niet voorzien om een doorgroei te realiseren doorheen de drie competentieniveaus zoals hoger omschreven. Deze functies worden op vaste wijze in het correcte competentieniveau gepositioneerd.

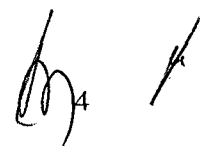
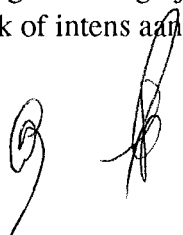
4. Bijzondere vereisten tengevolge van specifieke uitvoeringsomstandigheden

De functies worden bovendien geklasseerd volgens de mate waarin aan de functiehoud(st)er additionele bijzondere vereisten worden gesteld inzake vaardigheden, kennis of kunde of uitvoeringsbereidheid, ingevolge specifieke uitvoeringsomstandigheden verbonden aan de functie en van toepassing gedurende meer dan 50% van de arbeidstijd.

Deze indeling verloopt over de volgende categorieën :

- niet noemenswaardig aanwezig tijdens uitvoering van de functie
- matig aanwezig tijdens uitvoering van de functie
- sterk of intens aanwezig tijdens uitvoering van de functie.

Paraf.



Deze indeling is tot stand gekomen op basis van onderlinge vergelijking van het geheel van functies en verwijst naar de uitvoeringsomstandigheden zoals vastgesteld einde 1996.

5. Classificatie

De classificatie van de functies verloopt via vergelijking met generische functieprofielen die corresponderen met de competentieniveaus die afgeleid werden volgens de analytische Hay-methode.

De gehanteerde functiebeschrijvingen worden op generische wijze opgesteld en sluiten de voornaamste vereisten voor toekenning van de respectieve competentieniveaus in.

6. Functie-evaluatiecomité

De functieclassificatie gebeurt door het functie-evaluatiecomité, samengesteld uit leden van de personeelsdienst.

De syndicale delegatie kan optreden als tusseninstantie teneinde mogelijke vragen of bekommernissen over te maken aan de personeelsdienst.

III. Bezoldiging en baremastructuur

1. Basisloon

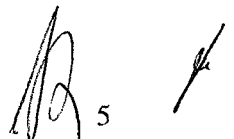
1.1. Koppeling aan baremabediendenstelsel / Positionering klassen

Het basisloon wordt op datum van ondertekening van deze overeenkomst afgeleid uit de omrekening van de barema's voor de baremabedienden via een deling van de maandweden door het gemiddeld normaal aantal maandelijks te werken uren.

Op datum van ondertekening van onderhavige overeenkomst is dit bepaald op 174 (hondervierenzeventig) uur. De koppeling tussen arbeidersklassen en baremabediendenklassen stelt zich als volgt :

- ARB V is equivalent met BED V
- ARB IV is equivalent met BED IV
- ARB III is equivalent met BED III
- ARB II is equivalent met BED II
- ARB IB is equivalent met BED I
- ARB IA is equivalent met 0,96 van BED I

Paraf.



1.2. Anciënniteit

Het uurloon dat in de respectievelijke klassen aldus bekomen wordt uit de maandwedde die correspondeert met de wettelijke minimumleeftijd voor schoolverlating (18 jaar in 1996) wordt toegekend bij 0 jaar anciënniteit.

De daaropvolgende uurlonen, afgerond op 0.05,- BEF, worden toegekend aan de daarop volgende jaren anciënniteit.

De jaarlijkse anciënniteitsverhoging gaat in per 1 januari na het voltooien van het eerste volledige dienstjaar.

1.3. Ingroeibarema's

Elke klasse, met uitzondering van de basisklasse, wordt voorafgegaan door twee zgn. "ingroeibarema's" die respectievelijk 40 (veertig) en 70 (zeventig) % van het verschil tussen twee klassen overbruggen.

1.4. Basis- of instapniveau van de eerste "organisatorische band" (zie punt II.2.5. hoger)

Voor het basis-of instapniveau (klasse IA) worden uurlonen berekend gelijk aan 96% van de arbeidersklasse IB.

1.5. Barema's

In bijlage worden de barema's bijgevoegd zoals vastgelegd per oktober 1996. Deze barema's zijn bepalend bij interpretatie van de regels zoals opgenomen in onderhavige overeenkomst.

Vanaf datum van ondertekening van onderhavige overeenkomst worden eventuele collectieve aanpassingen aan de barema's autonoom doorgevoerd zonder koppeling aan of verwijzing naar de barema's zoals van toepassing op andere personeelscategorieën. De barema's zoals van toepassing per 01/11/1996 en 01/01/1997 worden in bijlage eveneens bijgevoegd.

2. Toeslag

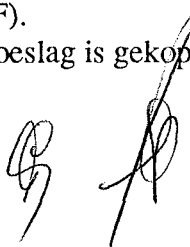
De toeslag wegens additionele, bijzondere vereisten gesteld aan de functiehoud(st)er op vlak van vaardigheden, kennis, kunde en uitvoeringsbereidheid tengevolge van specifieke uitvoeringsomstandigheden verbonden aan de functie, wordt op datum van ondertekening van onderhavige overeenkomst vastgesteld op 37,- (zevenendertig) BEF/uur.

Deze toeslag varieert volgens de mate waarin deze bijzondere, bijkomende, vereisten van toepassing zijn, nl. :

- niet noemenswaardig aanwezig tijdens uitvoering van de functie : 0 (nihil) %
- matig aanwezig tijdens uitvoering van de functie : 50 (vijftig) % (t.t.z. 18.5,- BEF)
- sterk of intens aanwezig tijdens uitvoering van de functie : 100 (honderd) % (t.t.z. 37,- BEF).

Deze toeslag is gekoppeld aan de evolutie van de lonen.

Paraf.



IV. Aanwervingsprocedure

1. Aanwervingsfunctie

De aanwervingsfunctie is de functie die de nieuwe medewerk(st)er verwacht wordt tot tevredenheid uit te voeren na de inwerkingsperiode en/of proefperiode, gedurende de eerste 2-3 jaar van zijn/haar tewerkstelling.

2. Aanwervingsinschaling inzake klasse

2.1. Aanwervingsklasse

2.1.1. Indien de aanwervingsfunctie zich situeert in de eerste "organisatorische band" of in het "basisniveau" is de aanwervingsklasse bepaald op IA, onder voorbehoud van hetgeen bepaald onder punt 2.2.3. lager wat betreft het zgn. "expert"-niveau;

2.1.2. Indien de aanwervingsfunctie zich situeert in de tweede "organisatorische band" is de aanwervingsklasse bepaald op II, onder voorbehoud van hetgeen bepaald onder punt 2.2.3. lager.

2.2. Doorgroei naar de eigenlijke functieklasse

2.2.1. Na één jaar uitvoering van de functie en mits positieve prestatiebeoordeling zal de houd(st)er van een functie gesitueerd in de eerste of tweede "organisatorische band" jaarlijks, per 1 april resp. per 1 oktober, met een "ingroei-stap" in het barema verhogen tot de eigenlijke functieklasse bereikt is.

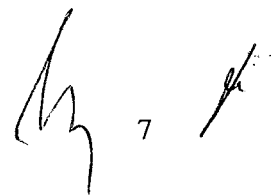
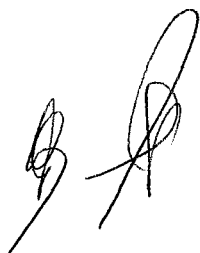
2.2.2. Indien de functiehoud(st)er werd aangeworven met méér dan anderhalf jaar functierelevante bedrijfservaring, verworven in de loop van de drie laatste jaren voorafgaand aan de aanwerving, worden de eerste twee "ingroei-stappen" overgeslagen.

2.2.3. Indien de functiehoud(st)er aangeworven wordt op het "expert"-niveau met voldoende relevante voorafgaandelijke ervaring, wordt hij/zij aangeworven 1 (één) klasse beneden de functieklasse en start hij/zij na een jaar zijn/haar doorgroei, met overslaan van de eerste twee "ingroei-stappen".

3. Vaststelling van anciënniteit bij aanwerving

3.1. De anciënniteit is bepaald op niveau 0 voor zover de wettelijke minimumleeftijd voor volledige schoolverlating (18 jaar op datum van ondertekening van onderhavige overeenkomst) (hierna genoemd de "minimumleeftijd") bereikt is bij aanwerving. Uitzondering hierop wordt opgenomen onder punt 3.4. lager.

Paraf.



3.2. Bijkomende anciënniteitsjaren worden toegekend voor aanvullende studies na de "minimumleeftijd" en voor bedrijfservaring vanaf die leeftijd (bepaald op het aanwervingsmoment)

- à rato van 100% voor bijkomende functierelevante nuttige studies of bedrijfservaring;
- à rato van 50% voor bijkomende niet-functierelevante doch voor de onderneming algemeen nuttige studies en of ervaring;
- à rato van 0% voor studies of ervaring die voor de onderneming niet nuttig worden geacht.

3.3. Verloren studiejaren (bisjaren) worden niet in rekening genomen en desgevallend in mindering gebracht van de cfr. punt 3.2. hoger ingebrachte bijkomende studies na de "minimumleeftijd".

3.4. Uitzondering op punt 3.1. hoger

Voor functiehoud(st)ers geboren vóór 1970 wordt 18 jaar als minimumleeftijd toegepast ongeacht studies of ervaring tijdens de voorafgaande jaren. Uitzondering hierbij geldt voor jongeren aangeworven voor de leeftijd van 18 jaar, waarop de degressieve stappen van de loonschalen zoals vastgelegd in het Paritair Comité Scheikunde van toepassing zijn.

3.5. Vervulling van de militaire dienstplicht wordt aan 100% meegeteld bij de vaststelling van de anciënniteit, maar wordt overigens op zich niet beschouwd als functierelevante bedrijfservaring zoals vermeld onder punt 2.2.2. hoger

3.6. Eventuele vroegere tewerkstelling

De jaren van eventuele vroegere contractuele tewerkstelling binnen de onderneming gelden voor 100 %, met uitzondering van schoolstages, studentenarbeid, tewerkstelling als deeltijds schoolplichtigen, e.a.

3.7. De anciënniteit wordt vastgesteld bij aanwerving en aan de functiehoud(st)er toegelicht, en is verder niet meer voor herziening vatbaar.

4. Toeslag

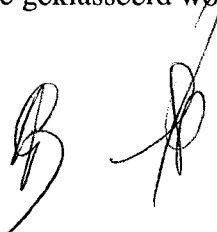
De toepasselijke toeslag wegens bijzondere uitvoeringsomstandigheden wordt toegekend vanaf het ogenblik dat de functiehoud(st)er effectief werkzaam is in de bijzondere uitvoeringsomstandigheden die verbonden zijn aan de functieclassificatie.

V. Verhoging van functieklasse

1. Functiehoud(st)ers kunnen via de afdelingsleiding of de personeelsdienst schriftelijk een herziening van hun functieklasse aanvragen bij het functie-evaluatiecomité wanneer zij :

- één jaar op bevredigende wijze een functie zullen hebben uitgeoefend die in een hogere klasse geklasseerd wordt; of

Paraf.



- gedurende minstens één jaar op bevredigende wijze zullen functioneren op het hogere competentieniveau in een generische functie.

De aanvraag hiertoe kan gebeuren voorafgaand aan de verstrijking van bovenvermelde periode van een jaar effectieve functieuitoefening.

2. De afdelingsleiding en de personeelsdienst kunnen eveneens een dergelijke aanvraag tot classificatieherziening indienen.

3. Ingeval van inwilliging van het verzoek zal de functiehoud(st)er doorgroeien naar het eerste "ingroei niveau" van de hogere klasse met ingang op 1 april resp. 1 oktober, dit laatste afhankelijk van de datum waarop het dossier werd ingediend bij het evaluatiecomité. De dossiers ingediend tijdens de eerste zes maanden van het jaar, worden behandeld in oktober van hetzelfde jaar; deze ingediend tijdens de laatste zes maanden van het jaar worden behandeld in april van het daaropvolgende jaar.

Een jaar later zal de functiehoud(st)er dan doorgroeien naar het tweede "ingroei niveau" en nog een jaar later zal de functiehoud(st)er geklasseerd worden in de eigenlijke klasse.

VI. Verlaging van functieklasse

1. De afdelingsleiding dient voorafgaandelijk te melden aan de personeelsdienst en aan de betrokken functiehoud(st)er wanneer deze laatste voor langer dan één jaar een functie gaat uitoefenen beneden het niveau waarop hij/zij bezoldigd wordt.

2. Alsdan geldt een periode van 12 maanden waarbij het afdelingshoofd in overleg met de personeelsdienst hetzij de functie kan uitbouwen ("verzwaren") tot deze correspondeert met het effectief bezoldigingsniveau, hetzij een hieraan corresponderende andere functie kan aanbieden aan de functiehoud(st)er die correspondeert met het effectief betaald niveau. De werkne(e)m(st)er dient zich in dit verband voldoende soepel op te stellen.

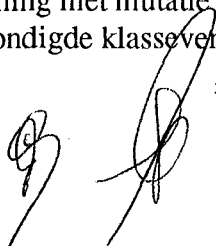
3. Na de periode zoals vermeld onder punt 2 hoger wordt de betrokken functiehoud(st)er ingeschaald in de correcte (lagere) klasse aan de correcte anciënniteit, en wordt een zgn. "overgangstoeslag" betaald gelijk aan het verschil tussen het bestaande uurloon en het nieuwe uurloon.

4. Deze "overgangstoeslag" wordt jaarlijks verminderd met de per 1 januari ingegane anciënniteitsverhoging (tot op het moment dat betrokken functiehoud(st)er op correcte wijze kan worden ingeschaald).

5. Zowel de vaststelling van de lagere klasse als de daaropvolgende procedures zullen aan de betrokkene schriftelijk worden meegedeeld en toegelicht.

Instemming met mutatie en reallocatie na deze mededeling geldt als akkoord met de aangekondigde klasseverlagingsprocedure.

Paraf.



6. In bijzondere gevallen, zoals bijvoorbeeld mutatie naar een lagere functie op eigen verzoek, wordt de klasseverlaging, inclusief het overeenstemmende loonverlies, onmiddellijk doorgevoerd. Deze regeling wordt alsdan vastgelegd bij schriftelijke overeenkomst.

VII. Verandering van toeslag wegens bijzondere uitvoeringsomstandigheden

Deze toeslag is verbonden aan de functie die de betrokkene voor zijn/haar verdere loopbaan uitvoert.

1. In negatieve zin

1.1. Ingeval van individuele wijziging, tijdelijk of voor onbepaalde duur, vastgesteld door het afdelingshoofd én een bevoegd lid van het evaluatiecomité, wordt vanaf de maand volgend op de maand waarin de effectieve verandering van de uitvoeringsomstandigheden plaatsvindt, volgende afbouwregeling toegepast : behoud van de toeslag aan 100 % voor een periode van 12 maanden; tijdens de daaropvolgende 12 maanden : behoud van 75 %; daaropvolgende periode van 12 maanden : 50 % en de daaropvolgende 12 maanden : 25 %.

1.2. Indien echter (de omgeving van) een functie als dusdanig wijzigt (en in geval van negatieve consequenties t.a.v. een groep van betrokken functiehoud(st)ers), dan zal de werkgever overleg voeren met de Syndicale Delegatie omtrent een afbouwregeling.

2. In positieve zin

2.1. Ingeval van individuele wijziging voor onbepaalde duur, vastgesteld door het afdelingshoofd én een bevoegd lid van het evaluatiecomité, zal de toeslag onmiddellijk worden toegekend vanaf de maand volgend op de maand van effectieve verandering van de uitvoeringsomstandigheden.

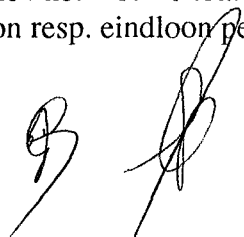
2.2. Ingeval van individuele wijziging van tijdelijke aard, vastgesteld door het afdelingshoofd én een bevoegd lid van het evaluatiecomité, geldt slechts een aanpassing van de toeslag na volle drie maanden functieuitoefening in de nieuwe uitvoeringsomstandigheden. Alsdan wordt de toeslag met terugwerkende kracht toegekend.

VIII Overgangsmatregelen

1. Per 01/01/1997 worden alle arbeid(st)ers volgens de regels zoals vastgelegd in onderhavige overeenkomst ingeschaald in de correcte klasse, volgens de correcte nieuwe anciënniteit en toeslag wegens bijzondere uitvoeringsomstandigheden. Uiterlijk drie maanden na de invoering van deze overeenkomst (t.t.z. per 31 maart 1997) worden de classificatiegegevens definitief vastgelegd. De anciënniteitsbepaling in dit verband is overigens uitsluitend gangbaar voor toepassing van het loonbarema.

2. Indien het nieuwe totale uurloon lager ligt en het nieuwe eindloon hoger dan het oude uurloon resp. eindloon per 01/01/1997 dan wordt :

Paraf.



- vanaf 01/01/1997 de betrokken functiehoud(st)er verloond volgens het nieuwe uurloon;
- vanaf 01/01/1997 aan de betrokken functiehoud(st)er de "overgangstoelage" betaald gelijk aan het verschil tussen het uurloon volgens het oude barema per 01/01/1997 en het nieuwe totale uurloon;
- vanaf 01/01/1998 de effectief toegekende anciënniteitsverhoging en/of klasseverhoging in het nieuwe systeem verdeeld als volgt:
 - 1,00,- BEF/uur wordt effectief uitbetaald
 - het saldo wordt in mindering gebracht van de "overgangstoelage"

3.1. Indien het eindloon in het nieuwe barema per 01/01/1997, inclusief de toeslag wegens bijzondere uitvoeringsomstandigheden, lager is dan het eindloon in het oude arbeidersbarema in de klasse zoals van toepassing zou zijn op 01/01/1997, dan wordt de regeling onder VIII, 2 hoger toegepast en jaarlijks voor ieder jaar dat geldt als extra-anciënniteitsjaar, per 1 januari aangevuld met een extra toeslag van 2,- BEF/uur. Bij toepassing van deze beide regelingen te samen kan de betrokken functiehoud(st)er maximaal een loon bekomen dat overeenstemt met het maximum van de klasse waarin hij/zij in het oude barema geklasseerd zat.

3.2. Functiehoud(st)ers in deze categorie die op 01/01/1997 meer dan 20 jaar anciënniteit verworven hebben, krijgen evenwel de keuze om in plaats van bovenvermelde regeling de toepassing van het oude arbeidersbarema in de vroegere klasse te laten voortzetten. Deze keuze wordt ten definitieve titel schriftelijk vastgelegd.

3.3. Aan functiehoud(st)ers uit deze categorie wordt bij voorrang de mogelijkheid gegeven om door te groeien naar een hoger geklasseerde functie indien zulke mogelijkheid zich aandient.

4. Indien het nieuwe totale uurloon hoger ligt dan het bestaande uurloon, dan wordt de betrokken functiehoud(st)er verloond volgens het nieuwe uurloon, verminderd met een "overgangskrediet" gelijk aan het verschil tussen het bestaande uurloon en het nieuwe uurloon.

Dit "overgangskrediet" wordt vanaf 01/01/1997 jaarlijks verminderd met maximum 15,- BEF/uur. "Overgangskrediet" noch de (maximale) 15,- BEF waarvan hoger sprake zijn gekoppeld aan de evolutie van de lonen.

5. Verhogingen wegens index, C.A.O. of anciënniteit worden toegepast op de normale uurlonen zoals bepaald onder punt VIII, 1 hoger en niet op het resultaat na berekening van de overgangsmatregelen.

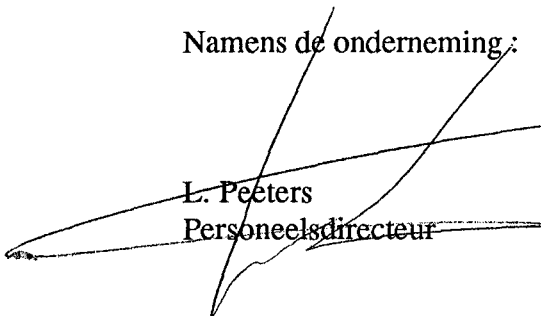
Het effectief betaalde eindresultaat van bovenvermelde berekeningen is overigens wel deel uitmakend van het loon als basis voor andere verrekeningen (jaareindpremie, ploegentoeslag, ...).

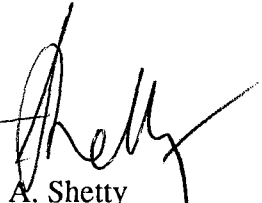
Paraf.


OndernemingsC.A.O. dd. 18/12/1996

Opgemaakt te Beerse op 18 december 1996 in zoveel exemplaren als er ondertekende partijen zijn, waarvan elke partij verklaart een exemplaar ontvangen te hebben.

Namens de onderneming :


L. Peeters
Personeelsdirecteur


A. Shetty
Afgevaardigd Bestuurder
Janssen Internationaal


S. Van Reet
Afgevaardigd Bestuurder
Janssen Pharmaceutica
Janssen Biotech

Namens de vakorganisatie :


F. Jordens
Secretaris C.C.M.E.C.L.

- Bijlagen : Nieuw barema per 01/10/1996, per 01/11/1996 en per 01/01/1997

PERSONEELDIENST

BAREMA PER-UR-BETAALDEN vanaf 01/01/1997

Spilindex: huidige: 120,95
volgende: 123,37

V/A	V/B	II	III	IV	V
Ingroeistap		Ingroeistap		Ingroeistap	
1	2	1	2	1	2

0	349.60	353.85	358.20	366.65	372.95	379.35	397.45	405.90	412.15	418.40	445.80	451.50
1	352.80	363.00	367.50	375.80	382.15	388.40	407.15	415.60	421.95	428.25	445.40	461.40
2	361.70	372.25	376.75	385.25	391.55	397.90	416.55	425.15	431.75	438.10	455.40	471.60
3	370.85	381.75	386.30	393.75	399.35	405.00	423.33	432.95	440.20	447.40	465.65	481.60
4	379.70	390.80	395.50	402.00	406.95	411.85	430.30	441.25	449.45	457.65	475.40	491.35
5	386.70	398.00	402.80	409.40	414.40	419.35	438.05	449.70	458.40	467.10	484.30	500.90
6	393.40	404.80	409.80	416.45	421.40	426.30	445.25	457.15	466.10	474.95	493.15	510.80
7	399.95	411.65	416.60	423.20	428.15	432.95	452.65	464.70	473.75	482.75	499.15	518.90
8	404.25	416.10	421.10	428.95	434.80	440.65	460.25	472.50	481.60	490.70	502.15	519.35
9	409.25	421.25	426.30	433.95	439.70	445.40	467.10	479.65	488.95	498.30	510.00	527.65
10	413.70	426.75	430.90	438.55	444.30	450.05	474.95	487.45	496.70	506.00	517.95	535.85
11	418.40	430.60	435.80	443.65	449.45	455.35	482.75	495.25	504.50	513.85	526.10	544.40
12	423.10	435.50	440.70	448.60	454.50	460.40	487.80	501.60	511.95	522.25	534.25	552.15
13	427.60	440.05	445.40	453.25	459.15	465.00	493.20	508.20	519.40	530.60	542.55	560.40
14	430.15	442.70	448.05	457.05	463.75	470.45	498.30	513.40	524.65	535.85	549.15	568.95
15	432.35	444.95	450.35	459.60	466.55	473.50	503.65	518.70	529.90	541.15	555.50	576.95
16	434.55	447.30	452.65	462.15	469.20	476.30	508.95	524.05	535.30	546.60	562.15	585.35
17	436.75	449.45	454.95	464.65	471.95	479.20	514.00	529.30	540.70	552.15	568.75	593.50
18	439.00	451.90	457.30	467.20	474.60	481.90	519.45	534.80	546.20	557.65	575.15	601.20
19	441.25	454.05	459.60	469.60	477.20	484.65	525.20	540.50	552.05	563.45	581.90	609.50
20	443.45	456.50	461.90	472.20	479.85	487.50	529.45	545.25	557.15	568.95	588.55	617.95
21	445.75	458.75	464.30	474.75	482.55	490.25	533.05	549.65	561.95	574.25	594.95	625.90
22	447.95	461.05	466.60	477.20	485.05	492.95	536.55	553.75	566.65	579.50	601.40	634.25
23	450.25	463.40	469.00	479.75	487.75	495.75	539.90	557.60	570.80	584.00	607.30	642.25
24	452.35	465.65	471.20	482.25	490.45	498.65	543.10	561.20	574.75	588.30	612.40	648.40
25	454.60	467.85	473.50	484.65	493.05	501.35	546.40	564.85	578.75	592.50	616.95	653.55
26	456.80	470.15	475.80	487.20	495.65	504.15	549.75	568.55	582.65	596.65	621.55	658.75
27	459.05	472.45	478.15	489.70	498.35	507.00	552.95	572.15	586.55	600.90	626.10	663.80
28	461.30	474.80	480.50	492.25	501.05	509.80	556.10	575.70	590.40	605.05	630.60	668.90
29				531.35	545.30	552.55	559.35	579.35	594.35	609.25	635.15	674.00
30							562.55	582.95	598.25	613.45	639.80	679.20
31							565.80	586.55	602.10	617.60	644.25	684.20
32							569.10	590.15	606.00	621.80	648.80	689.35
33							572.30	593.85	609.90	626.05	653.45	694.45
34							575.60	597.50	613.90	630.20	658.05	699.60
35										634.40	662.65	704.75

Goedgekeurd op / / 1997
Ludo Peeters - Personeelsdirecteur

Toeslag bijzondere uitvoeringsomstandigheden

BF/uur
+ 19,10
+ 38,15

50%

100%

I/A

I/B

II

III

IV

V

Ingreestap

1	2
---	---

0	340.45	346.10	350.35
1	349.30	355.15	359.40
2	358.15	364.05	368.55
3	367.15	373.35	377.95
4	375.95	382.15	386.90
5	382.90	389.25	394.05
6	389.50	396.05	400.80
7	396.05	402.60	407.55
8	400.25	406.95	411.95
9	405.20	412.00	417.05
10	409.55	416.35	421.50
11	414.30	421.10	426.30
12	418.95	425.90	431.15
13	423.35	430.45	435.70
14	425.85	432.95	438.30
15	428.05	435.20	440.55
16	430.30	437.45	442.85
17	432.45	439.60	445.00
18	434.70	441.95	447.40
19	436.80	444.05	449.55
20	439.15	446.40	451.95
21	441.35	448.70	454.20
22	443.50	450.90	456.45
23	445.80	453.25	458.80
24	447.95	455.35	461.00
25	450.10	457.60	463.20
26	452.30	459.85	465.50
27	454.50	462.10	467.75
28	456.75	464.35	470.10

Ingreestap

1	2
---	---

375.60	382.70	388.20
384.50	391.95	397.55
394.00	401.40	406.95
401.00	408.25	413.70
407.75	415.05	420.55
415.20	422.65	428.20
422.10	429.55	435.25
428.70	436.50	442.35
436.30	444.05	449.90
441.00	449.60	456.05
445.65	455.45	462.85
450.85	461.70	469.85
455.85	466.70	474.85
460.40	471.60	480.00
465.80	476.85	485.15
468.85	480.75	489.70
471.60	484.55	494.20
474.45	488.25	498.55
477.15	492.00	503.25
479.85	495.95	508.00
482.70	499.30	511.75
485.45	502.35	515.10
488.10	505.35	518.35
490.85	508.35	521.50
493.75	511.35	524.55
496.40	514.25	527.60
499.15	517.20	530.70
501.95	520.15	533.85
504.70	523.05	536.85
507.40	526.05	539.90

Ingreestap

1	2
---	---

393.55	401.85	408.05
403.10	411.45	417.75
412.45	420.95	427.45
419.15	428.65	435.85
426.00	436.85	445.00
433.75	445.25	453.85
440.85	452.60	461.45
448.20	460.10	469.05
455.75	467.80	476.80
462.50	474.90	484.10
470.25	482.60	491.75
478.00	490.35	499.50
483.00	496.60	506.85
488.35	503.15	514.25
493.40	508.30	519.45
498.65	513.55	524.65
503.95	518.85	530.00
508.90	524.05	535.35
514.35	529.50	540.80
520.00	535.15	546.55
524.25	539.85	551.60
527.80	544.20	556.35
531.30	548.25	561.00
534.60	552.05	565.15
537.75	555.65	569.05
540.95	559.25	573.00
544.30	562.90	576.85
547.45	566.45	580.75
550.60	570.00	584.55
553.80	573.60	588.45
557.00	577.15	592.30
560.25	580.75	596.10
563.45	584.30	600.00
566.70	587.95	603.85
569.90	591.55	607.80

Ingreestap

1	2
---	---

414.35	441.35	447.00
450.90	450.90	456.80
472.80	461.00	466.90
483.00	470.70	476.85
493.40	479.50	486.45
503.65	488.25	495.95
514.20	497.15	505.75
522.40	504.95	513.75
530.55	512.80	521.75
539.05	520.90	529.95
546.70	528.95	537.80
554.90	537.15	546.00
563.30	543.70	553.45
571.25	550.00	560.60
579.60	556.55	568.10
587.65	563.10	575.40
595.30	569.45	582.35
603.45	576.10	589.80
611.85	582.70	597.30
619.70	589.05	604.35
628.00	595.45	611.65
635.90	601.25	618.55
642.00	606.30	624.15
647.10	610.85	628.95
652.25	615.40	633.80
657.25	619.90	638.60
662.30	624.35	643.40
667.30	628.85	648.05
672.50	633.45	652.90
677.45	637.85	657.65
682.55	642.35	662.45
687.65	646.95	667.30
692.70	651.50	672.10
697.85	656.05	676.95

Toeslag bijzondere uitvoeringsomstandigheden

BF/uur	
50%	+ 18,90
100%	+ 37,75

Goedgekeurd op / / 1997
Ludo Peeters - Personeelsdirecteur

I/A	I/B	II	III	IV	V
-----	-----	----	-----	----	---

Ingroeistap	
1	2

Ingroeistap	
1	2

Ingroeistap	
1	2

Ingroeistap	
1	2

Ingroeistap	
1	2

0	333.75	339.30	343.45	347.65	355.85	362.00	368.20	375.20	380.55	385.80	393.95	400.05	406.20	403.70	438.20	443.75
1	342.45	348.15	352.35	356.65	364.75	370.90	376.95	384.25	389.75	395.20	403.35	409.55	415.65	442.05	447.85	453.65
2	351.10	356.90	361.30	365.70	373.90	380.05	386.25	393.50	398.95	404.35	412.70	419.05	425.30	451.95	457.75	463.50
3	359.95	366.00	370.50	374.95	382.20	387.65	393.10	400.25	405.55	410.90	420.25	427.30	434.30	461.45	467.50	473.50
4	368.55	374.65	379.30	383.90	390.20	395.00	399.75	406.90	412.30	417.65	428.25	436.25	444.25	470.10	476.90	483.70
5	375.40	381.60	386.30	391.00	397.40	402.25	407.05	414.35	419.80	425.25	436.50	444.95	453.40	487.40	495.80	504.10
6	381.85	388.25	392.95	397.75	404.20	409.00	413.80	421.10	426.70	432.20	443.70	452.40	461.00	499.05	508.20	512.15
7	388.25	394.70	399.55	404.40	410.75	415.55	420.30	427.95	433.65	439.40	451.05	459.85	468.60	511.50	520.15	528.45
8	392.40	398.95	403.85	408.75	416.35	422.05	427.75	435.35	441.05	446.80	465.55	474.60	483.70	527.25	535.95	544.00
9	397.25	403.90	408.85	413.80	421.20	426.80	432.35	440.75	447.10	453.40	473.10	482.10	491.20	535.30	544.00	552.25
10	401.50	408.15	413.20	418.20	425.65	431.25	436.90	446.50	453.75	461.00	489.70	499.25	509.15	549.60	560.05	568.20
11	406.15	412.85	417.95	423.00	430.60	436.25	442.00	452.65	460.60	468.60	496.90	507.00	515.00	556.95	568.20	576.10
12	410.70	417.55	422.70	427.80	435.45	441.15	446.90	457.55	465.50	473.50	499.25	510.15	518.80	564.10	576.10	583.60
13	415.05	422.00	427.15	432.35	439.95	445.65	451.35	462.35	470.55	478.75	504.15	514.35	525.25	569.20	583.60	591.60
14	417.50	424.45	429.70	434.90	443.60	450.15	456.65	467.80	475.60	483.70	509.25	519.60	530.55	575.50	591.60	599.85
15	419.65	426.65	431.90	437.10	446.10	452.85	459.65	473.20	481.00	488.85	514.35	524.85	535.95	583.75	607.55	615.65
16	421.85	428.85	434.15	439.40	448.55	455.45	462.35	477.80	484.50	494.05	519.10	530.20	541.35	589.45	629.40	634.40
17	423.95	430.95	436.25	441.55	451.00	458.05	465.15	481.20	488.75	498.90	524.65	535.80	546.95	594.40	644.35	649.30
18	426.15	433.25	438.60	444.05	453.45	460.65	467.80	484.20	493.35	504.25	530.20	541.35	552.25	598.85	649.30	654.20
19	428.20	435.35	440.70	446.05	455.80	463.15	470.45	487.50	498.00	509.80	535.80	547.75	559.15	607.75	654.20	664.15
20	430.50	437.65	443.05	448.40	458.30	465.75	473.20	490.50	501.70	513.95	540.75	552.25	564.85	612.10	664.15	674.15
21	432.70	439.90	445.30	450.70	460.80	468.35	475.90	493.50	505.00	517.45	545.45	557.90	571.05	621.35	674.15	679.10
22	434.80	442.05	447.50	452.90	463.15	470.80	478.50	496.45	508.15	520.85	550.00	562.50	575.15	626.05	679.10	684.15
23	437.05	444.35	449.80	455.25	465.65	473.40	481.20	498.35	511.25	524.10	554.05	566.85	579.15	630.30	684.15	
24	439.15	446.40	451.95	457.40	468.05	476.05	484.05	501.30	514.25	527.20	557.90	571.05	583.30	633.00	684.15	
25	441.25	448.60	454.10	459.65	470.45	478.55	486.65	504.15	517.25	530.35	561.75	575.15	587.35	636.00	684.15	
26	443.40	450.80	456.35	461.85	472.90	481.10	489.35	507.05	520.30	533.60	565.50	579.15	591.40	639.00	684.15	
27	445.55	453.00	458.55	464.10	475.35	483.70	492.10	509.95	523.35	536.70	569.35	583.30	595.45	642.00	684.15	
28	447.80	455.25	460.85	466.40	477.80	486.30	494.80	512.80	526.30	539.80	573.05	587.35	599.45	645.00	684.15	
29					477.80	486.30	494.80	512.80	526.30	539.80	573.05	587.35	599.45	645.00	684.15	
30							497.45	515.70	529.30	542.95	576.90	591.40	595.45	645.00	684.15	
31								515.70	529.30	546.05	580.65	595.45	599.45	645.00	684.15	
32									529.30	549.25	584.40	599.45	603.55	645.00	684.15	
33										549.25	588.20	603.55	607.70	645.00	684.15	
34										555.55	592.00	607.70	611.75	645.00	684.15	
35										558.70	595.85	611.75	615.80	645.00	684.15	

Goedgekeurd op / / 1997
Ludo Peeters - Personeelsdirecteur

Toeslag bijzondere uitvoeringsomstandigheden

BF/uur	
+ 18,50	50%
+ 37,00	100%

PERSONEELDIENST

BAREMA PER-UR-BETAALDEN vanaf 01/05/1995 (ref. barema 1/7/94)

Spilindex: huidige: 116,25
volgende: 118,58

I/A I/B II III IV V

Ingroei
1 2

Ingroei
1 2

Ingroei
1 2

Ingroei
1 2

Ingroei
1 2

0	327.20	332.65	336.70	340.80	348.85	354.90	360.95	378.20	386.20	392.20	398.20	424.20	429.60
1	335.70	341.30	345.45	349.65	357.60	363.60	369.55	387.45	395.45	401.50	407.50	433.35	439.05
2	344.20	349.90	354.20	358.50	366.55	372.60	378.65	396.40	404.60	410.80	416.95	443.05	448.75
3	352.90	358.80	363.20	367.60	374.70	380.05	385.40	402.85	412.00	418.90	425.75	452.40	458.30
4	361.30	367.30	371.85	376.35	382.55	387.25	391.90	409.45	419.85	427.70	435.50	460.85	467.55
5	368.00	374.10	378.70	383.30	389.60	394.35	399.05	416.90	427.95	436.20	444.50	471.85	478.65
6	374.35	380.60	385.25	389.95	396.25	400.95	405.65	423.70	435.00	443.50	451.95	479.65	486.05
7	380.60	386.95	391.70	396.45	402.70	407.40	412.05	430.75	442.20	450.80	459.40	487.85	494.20
8	384.70	391.10	395.90	400.70	408.15	413.75	419.35	438.00	449.60	458.25	466.95	495.65	502.10
9	389.45	395.95	400.80	405.65	412.95	418.40	423.85	444.50	456.40	465.30	474.20	503.15	509.95
10	393.60	400.15	405.10	410.00	417.30	422.80	428.30	451.95	463.80	472.65	481.55	510.05	518.05
11	398.15	404.75	409.75	414.70	422.15	427.70	433.30	459.40	471.25	480.10	489.00	517.55	525.45
12	402.65	409.35	414.40	419.40	426.90	432.50	438.10	464.20	477.30	487.15	496.95	525.85	533.30
13	406.90	413.70	418.75	423.85	431.30	436.90	442.50	469.35	483.55	494.25	504.90	534.00	541.40
14	409.30	416.10	421.25	426.35	434.90	441.30	447.70	475.25	489.50	499.25	509.95	539.00	549.05
15	411.40	418.25	423.40	428.50	437.35	443.95	450.60	479.25	493.55	504.25	514.95	544.00	557.05
16	413.55	420.45	425.60	430.75	439.75	446.50	453.25	483.35	498.65	509.40	520.15	550.00	564.80
17	415.60	422.50	427.70	432.90	442.15	449.05	456.00	485.10	501.35	514.55	525.45	555.00	572.15
18	417.80	424.75	430.00	435.20	444.55	451.60	458.60	489.10	506.90	519.80	530.70	560.00	580.00
19	419.80	426.80	432.05	437.30	446.85	454.05	461.20	491.80	510.65	525.30	536.20	566.85	588.05
20	422.05	429.05	434.35	439.60	449.30	456.60	463.90	494.80	513.80	530.15	541.40	572.00	595.60
21	424.20	431.25	436.55	441.85	451.75	459.15	466.55	498.30	517.30	534.75	546.50	578.00	603.55
22	426.25	433.35	438.70	444.00	454.05	461.55	469.10	501.00	520.00	539.20	551.45	583.00	611.15
23	428.45	435.60	440.95	446.30	456.85	466.70	474.55	506.50	526.50	546.95	559.85	591.50	617.05
24	430.50	437.65	443.05	448.40	459.25	469.15	477.10	509.00	529.00	550.70	563.85	595.50	626.90
25	432.60	439.80	445.20	450.60	461.20	469.15	479.75	511.50	531.50	554.40	567.80	600.10	631.70
26	434.70	441.95	447.40	452.80	463.60	471.65	482.45	514.00	534.00	558.15	571.85	604.40	636.55
27	436.80	444.10	449.55	455.00	466.00	474.20	485.10	517.00	537.00	561.80	575.80	609.00	641.35
28	439.00	446.30	451.80	457.25	468.40	476.75	487.70	520.00	540.00	565.55	579.80	613.00	646.35
29													
30													
31													
32													
33													
34													
35													

Toeslag bijzondere uitvoeringsomstandigheden

BF/uur	
50%	+ 18,15
100%	+ 36,30

Goedgekeurd op / / 1997
Ludo Peeters - Personeelsdirecteur