

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 verstreken¹.

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: Janssen Pharmaceutica NV en J.C. General Services CVBA (vormen samen één Technische Bedrijfsseenheid)

* Adres: Turnhoutseweg 30, 2340 Beerse

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid): Enerzijds dhr. Stefaan Heylen, Afgevaardigd Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV en Bestuurder J.C. General Services en anderzijds mevr. Hilde Claes, Head of HR Belgium & Netherlands en Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV en Bestuurder J.C. General Services CVBA

* KBO-nummer: Janssen Pharmaceutica NV : 0403834160 en J.C. General Services CVBA : 0473587751

* De vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is²: Janssen Pharmaceutica NV met vestigingsnummers 2.104.895.743, 2.142.775.035, 2.142.774.738, 2.104.895.941, 2.142.774.936 en 2.211.627.318 en J.C. General Services CVBA met vestigingsnummer 2.101.136.497

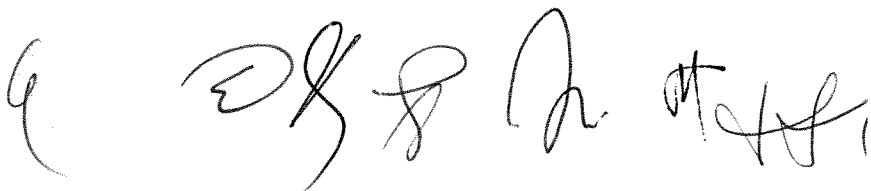
* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers: 116 (arbeiders) en 207 (baremabedienden)

En

* Naam werknemersorganisatie(s): LBC-NVK, ACV Bouw - Industrie & Energie, BBTK Chemie, ABVV en ACLVB

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:
LBC-NVK, Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
ACV Bouw - Industrie & Energie, Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
BBTK, Grote Markt 48, 2300 Turnhout
ABVV, Grote Markt 48, 2300 Turnhout
ACLVB, Kloosterstraat 9, 2200 Herentals

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):
LBC-NVK, vertegenwoordigd door dhr Sels Werner, secretaris
ACV Bouw - Industrie & Energie, vertegenwoordigd door dhr Goris Peter, secretaris
BBTK, vertegenwoordigd door dhr Hens Stan, secretaris
ABVV, vertegenwoordigd door mevr Baetens Iris, secretaris Algemene Centrale
ACLVB, vertegenwoordigd door dhr Vuchelen Eric, bestendig secretaris

* 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 preventieplan³.

Werd overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op⁴:

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en arbeiders en bedienden zoals omschreven in het toepassingsgebied van sector van de chemische nijverheid, life sciences en kunststoffen (PC 116 en 207) van Janssen Pharmaceutica NV en J.C. General Services CVBA.

De volgende werknemers worden uitgesloten van het voordeel :

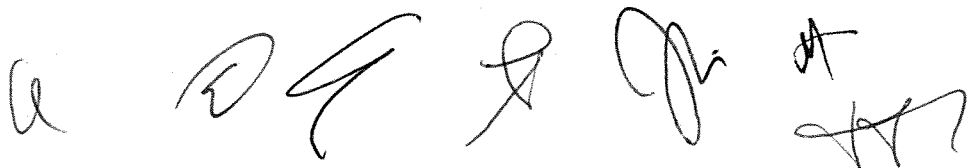
- De werknemer die zelf ontslag neemt en de onderneming verlaten heeft vóór het einde van de referteperiode
- De werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd tijdens de referteperiode omwille van dringende reden
- De werknemer wiens anciënniteit in de onderneming op 31 december 2017 niet minstens de helft van de referteperiode bedraagt. Deze anciënniteitsvoorwaarde wordt aan het einde van de referteperiode onderzocht en houdt rekening met alle opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming (ook met overeenkomsten voor uitzendarbeid).

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."



Artikel 2: Aantal betrokken werknemers⁵ op het moment van de opmaak van de CAO:

2132

Artikel 3: Doelstelling(en):

De toekenning van de voordelen waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afhankelijk gesteld van collectief te bereiken doelstellingen (zie ook punt 8 van deze CAO). Deze doelstellingen zijn gebaseerd op de volgende twee pijlers:

- 1) Veiligheid : rapportering van bijna-ongevallen,
- 2) Personeelsdata systeem 'Workday': nastreven van een maximale invulling (minstens 35%) van persoonlijke gegevens in 'Workday' voor elk van volgende velden: opleidingsniveau, contactpersoon voor noodgevallen, persoonlijk telefoonnummer, én persoonlijk e-mailadres.

Artikel 4: Referteperiode:

De referteperiode loopt van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2017.

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

Wat betreft de evolutie betreffende de te behalen collectieve doelstellingen waarvan sprake in punt 3 en 8, zullen rapporteringen van de 'bijna-ongevallen', alsook de verwezenlijking van de maximale invulling in Workday, aan de Syndicale Delegatie en het CPBW meegedeeld worden in de vergadering van januari 2018.

Er zal, teneinde de noemer te bepalen, een 'foto' genomen worden van het aantal werknemers in dienst op :

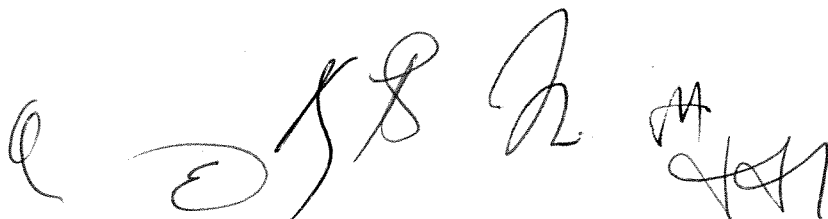
- 1 oktober 2017, exclusief langdurige zieken, inactieven en werknemers in voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof, met name werknemers die geen arbeidsprestaties zullen leveren tijdens de referteperiode en van wie gekend is dat ze nog afwezig zullen zijn op 31 december 2017,
- 31 december 2017, exclusief langdurige zieken, inactieven en werknemers in voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof, met name werknemers die geen arbeidsprestaties hebben geleverd tijdens de referteperiode. De op 31 december 2017 bepaalde noemer is die welke in aanmerking zal worden genomen om te bepalen of/in welke mate de betrokken doelstelling(en) is/zijn bereikt.

De resultaten met betrekking tot het behalen van de doelstellingen zullen aan de werknemers worden bekendgemaakt binnen de veertien kalenderdagen volgend op het einde van de referteperiode, d.w.z. vóór 14 januari 2018.

Artikel 6: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten⁶:

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

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.



Ingeval van betwisting over de evaluatie van de resultaten kan de Syndicale Delegatie beroep aantekenen bij de werkgever, d.w.z. bij het Head HR Belgium & Netherlands. Het aantekenen van beroep dient schriftelijk te gebeuren binnen zeven kalenderdagen vanaf het bekendmaken van de resultaten (d.w.z. vóór 21 januari 2018). De werkgever zal binnen een termijn van zeven kalenderdagen volgend op de indiening van de betwisting een uitspraak doen (d.w.z. vóór 28 januari 2018). Bij gebrek hieraan wordt de betwisting geacht te zijn verworpen.

Indien de betwisting verworpen wordt, zal er op de eerstvolgende vergadering van de Syndicale Delegatie overleg plaatsvinden.

Indien dit overleg tot geen oplossing leidt, dan kunnen de partijen de op sector-niveau voorziene verzoeningsprocedure aanvragen.

Artikel 7: Voordelen die kunnen worden toegekend:

Het voordeel dat in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden toegekend bedraagt maximum 2.300,00€ bruto per werknemer.

Artikel 8: Wijze van berekening van die voordelen:

Het voordeel wordt op onderstaande wijze toegekend bij het behalen van de hieronder vermelde doelstellingen tijdens de referteperiode.

1) Veiligheid/Bijna-ongevallen index :

Deze pijler komt overeen met 50% van 2.300,00€, dwz een bedrag van 1.150,00€.

Indien er tijdens de referteperiode meer dan 5 'bijna-ongevalsmeldingen' per 100 werknemers worden gedaan, dan ontvangen de werknemers 50% van 2.300,00 € , dwz een bedrag van 1.150,00€.

2) Personeelsdatasysteem :

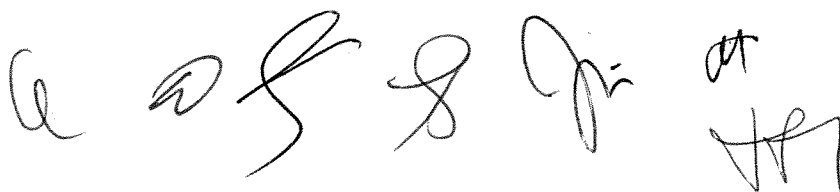
Deze pijler komt overeen met 50% van 2.300,00€ , dwz een bedrag van 1.150,00€.

Het gaat hier om het maximaal invullen van de persoonlijke informatie in het systeem 'Workday' door minstens 35% van de betrokken werknemers, waarbij concreet wordt gemeten op het invullen van een waarde in elk van de volgende velden in Workday:

- Contactgegevens: telefoonnummer, gebruik 'privé': minstens 1 privé-telefoonnummer invullen;
- én, Contactgegevens: e-mailadres, gebruik 'privé': minstens 1 privé e-mailadres invullen;
- én Contactpersonen voor noodgevallen: minstens 1 contactpersoon invullen;
- én Loopbaan, Vaardigheden & ervaring, Opleiding: invullen van minstens het hoogst behaalde diploma.

Concreet betekent dit dat indien op elk van de bovenstaande velden waarden worden ingevuld door minstens 35% van de betrokken medewerkers, zij recht hebben op een bedrag van 1.150,00€.

Hogervermeld bedrag van maximum 2.300,00€ is geldig ingeval van een voltijdse tewerkstelling en wordt ingeval van een deeltijdse tewerkstelling pro rata berekend overeenkomstig het deeltijds tewerkstellingspercentage (zowel deeltijdse arbeidsovereenkomsten als geschorste arbeidsovereenkomsten in het kader van tijdskrediet of thematisch verlof) op 31 december 2017.



Indien de werknemer minstens de helft van de referteperiode in dienst is geweest, zal de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve prestaties tijdens de referteperiode gebeuren. Er wordt rekening gehouden met alle vorige opeenvolgende overeenkomsten om na te gaan tijdens welke periode de werknemer in dienst van de onderneming is geweest (ook met de overeenkomsten voor uitzendarbeid).

De volgende periodes worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties :

- Periodes van moederschapsrust zoals in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971,
- Wettelijke vakantiedagen,
- Werktijdverkortingsdagen,
- Anciënniteitsverlof,
- Afwezigheid wegens recuperatie van gepresteerde overuren,
- Wettelijke feestdagen en de dagen ter vervanging van de wettelijke feestdagen,
- Afwezigheidsdagen in het kader van omstandigheidsverlof in de zin van artikel 30 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,
- Vaderschapsverlof,
- Afwezigheid wegens ziekte en ongeval indien de werknemer in het jaar 2017 recht heeft gehad op gewaarborgd loon
- Arbeidsongevallen,
- Educatief verlof,
- Onbetaalde jeugdvakantie,
- Conventioneel verlof,
- Syndicaal verlof
- J&J ouderschapsverlof (zogenaamde 'Global Parental Leave' ofwel 'GPL')

Alle andere afwezigheden dan die welke hierboven worden vermeld, worden niet gelijkgesteld met effectief gepresteerde arbeidsprestaties. Het gaat hier bijvoorbeeld om periodes tijdens dewelke de werknemer tijdens de referteperiode geen prestaties levert, zoals werknemers in onbetaald verlof, voltijds tijdskrediet, voltijdse thematische verloven, periode van ziekte na gewaarborgd loon.

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

Het voordeel zal via overschrijving betaald worden in de loop van de maand januari 2018 en dit op de rekening waarop de werknemer zijn loon ontvangt.

Artikel 10: Geldigheidsduur van het plan

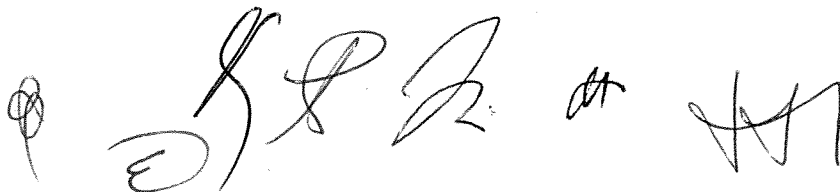
De geldigheidsduur van het plan is van bepaalde duur van 01/10/2017 en verstrijkt op 31/12/2017.

De inwerkingtreding van dit plan wordt afhankelijk gesteld van de goedkeuring ervan door de bevoegde ambtenaar.

Teneinde uitvoering te geven aan het niet-recurrent karakter van het resultaatgebonden voordeel, wordt elke nawerking van deze CAO uitgesloten zodat zij na afloop niet beschouwd kan worden als opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten.

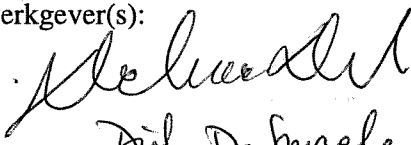
Artikel 11: Deze CAO is geldig met ingang van 1 oktober 2017 tot 31 december 2017.

Wanneer de overeenkomst geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding, dienen de wijze en termijnen van opzegging te worden omschreven.



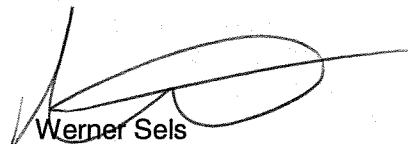
Opgemaakt te Beerse op 27 oktober 2017

Voor de werkgever(s):

i.o. 
Dirk De Smaele

Stef Heylen
Afgewaardigd Bestuurder
Janssen Pharmaceutica N.V.
Bestuurder J.C. General Services C.V.B.A.

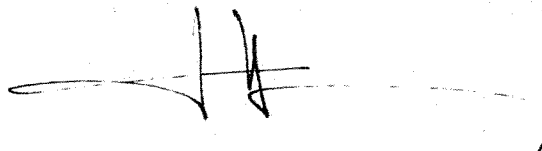
Voor de werknemersorganisatie(s):


Werner Sels
Secretaris
LBC-NVK

i.o.

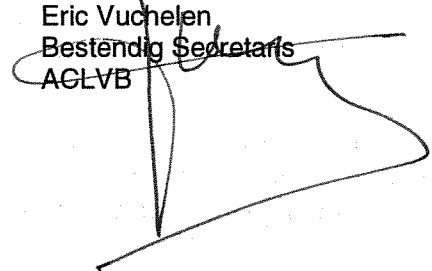
Hilde Claes
Head HR Belgium & Netherlands *Heidi Hooyson*
Bestuurder Janssen Pharmaceutica N.V.
Bestuurder J.C. General Services C.V.B.A.


Peter Goris
Secretaris
ACV Bouw - Industrie & Energie



Stan Hens
Secretaris
BBTK Chemie


Iris Baetens
Secretaris Algemene Centrale
ABVV


Eric Vuchelen
Bestendig Secretaris
AGLVB