

JANSSEN PHARMACEUTICA N.V.
Turnhoutseweg 30 – 2340 Beerse
Ondernemingsnummer 0403834160
Vestigingseenheidsnummers waarop deze
C.A.O. van toepassing is : 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

J.C. GENERAL SERVICES C.V.B.A.
Turnhoutseweg 30 – 2340 Beerse
Ondernemingsnummer 0473587751
Vestigingseenheidsnummer 2.101.136.497

C.A.O. 01/06/2014 – 30/11/2014

Invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Deze CAO wordt afgesloten in het kader van de in de Nationale Arbeidsraad afgesloten CAO nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, gewijzigd door de CAO 90bis van 21 december 2010.

Dit stelsel vervangt geen bestaand stelsel van resultaatsgebonden voordelen.

1. Duurtijd

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een duur van 6 maanden. Ze treedt in werking op 01/06/2014 en verstrijkt op 30/11/2014.

2. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de baremabedienden en arbeiders van Janssen Pharmaceutica N.V. en J.C. General Services C.V.B.A. die voldoen aan de in onderhavige CAO gestelde voorwaarden.

3. Hebben geen recht op het voordeel

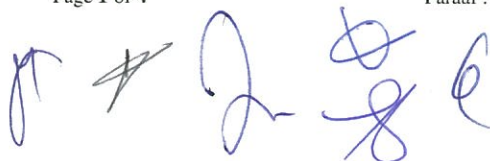
De volgende werknemers worden uitgesloten van het voordeel :

- De werknemer die zelf ontslag neemt en de onderneming verlaten heeft vóór het einde van de referentieperiode
- De werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd tijdens de referentieperiode omwille van dringende redenen
- De werknemer wiens anciënniteit in de onderneming op 30 november 2014 niet minstens de helft van de referentieperiode bedraagt. Deze anciënniteitsvoorwaarde wordt aan het einde van de referentieperiode onderzocht en houdt rekening met alle opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming (ook met overeenkomsten voor uitzendarbeid).

4. Het aantal betrokken werknemers

Het aantal betrokken werknemers op het ogenblik van de opstelling van het toekenningsplan bedraagt :

- arbeiders : 320
- baremabedienden : 1785



5. Doelstellingen

De toekenning van de voordelen waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afhankelijk gesteld van collectief te bereiken doelstellingen (zie ook punt 9 van deze CAO).

Deze doelstellingen zijn gebaseerd op één of meerdere van de volgende twee pijlers :

1. Veiligheid
2. Gezondheid

6. Referteperiode

De referteperiode loopt van 1 juni 2014 t.e.m. 30 november 2014.

7. Methode van follow-up en controle om na te gaan of de doelstelling(en) bereikt zijn

Wat betreft de evolutie betreffende de te behalen collectieve doelstellingen waarvan sprake in punt 5 en 9, zullen rapporteringen gebeuren op de volgende wijze :

- de 'bijna-ongevallen' zullen maandelijks aan de Syndicale Delegatie en het CPBW meegedeeld worden;
- de 'gezondheidsindex' zal maandelijks aan de Syndicale Delegatie en het CPBW meegedeeld worden;

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

- 1 juni 2014, 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 30 november 2014.
- 30 november 2014, 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 30 november 2014 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 zeven kalenderdagen volgend op het einde van de referteperiode, d.w.z. vóór 7 december 2014.

8. Procedure ingeval 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 de VP HR & Campus Business Services . Het aantekenen van beroep dient schriftelijk te gebeuren binnen zeven kalenderdagen vanaf het bekendmaken van de resultaten (d.w.z. vóór 14 december 2014). De werkgever zal binnen een termijn van zeven kalenderdagen volgend op de indiening van de betwisting een uitspraak doen (d.w.z. vóór 21 december 2014). 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.

9. Voordeel dat kan worden toegekend en wijze van berekening van dit voordeel

Het voordeel dat in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden toegekend bedraagt maximum 1200,00€ bruto per werknemer.

Aan elke doelstelling wordt een bepaald gewicht door middel van een percentage toegekend. De som van de percentages van alle doelstellingen samen bedraagt 100. In functie van het behaalde resultaat per doelstelling, wordt een bepaald percentage toegekend dat overeenstemt met een bepaald bedrag. De totale waarde van het voordeel wordt bepaald door de optelsom van de aldus bekomen bedragen.

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

- 1) Veiligheid/Bijna-ongevallen index :
Deze pijler komt overeen met maximum 50% van 1200,00€ , dwz een bedrag van 600,00€.
Indien er tijdens de referentieperiode meer dan 15 'bijna-ongevalsmeldingen' per 100 werknemers worden gedaan, dan ontvangen de werknemers 50% van 1200,00 € , dwz een bedrag van 600,00€.
- 2) Gezondheid/Gezondheidsindex :
Deze pijler komt overeen met maximum 50% van 1200,00€ , dwz een bedrag van 600,00€.
Het gaat hier om het invullen van het gezondheidsprofiel. Concreet betekent dit dat indien :
 - o vanaf 85% van de betrokken werknemers het profiel heeft ingevuld, zij recht hebben op 3/3 van 600, dwz een bedrag van 600,00€
 - o vanaf 80 % tot 85% van de betrokken werknemers het profiel heeft ingevuld, zij recht hebben op 2/3 van 600, dwz een bedrag van 400,00€
 - o vanaf 70% tot 80% van de betrokken werknemers het profiel heeft ingevuld, zij recht hebben op 1/3 van 600, dwz een bedrag van 200,00€

Hogervermeld bedrag van maximum 1200,00€ 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 30 november 2014.

Indien de werknemer minstens de helft van de referentieperiode in dienst is geweest zal de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens de referentieperiode 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 in de mate dat de werknemer recht heeft op het gewaarborgd loon,
- Arbeidsongevallen,
- Educatief verlof,
- Onbetaalde jeugdvakantie,
- Conventioneel verlof,
- Syndicaal verlof.

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 referentieperiode geen prestaties levert, zoals werknemers in onbetaald verlof, voltijds tijdskrediet, voltijds thematische verlopen, periode van ziekte na gewaarborgd loon.

Tijdstip en wijze van betaling

Het voordeel zal via overschrijving betaald worden in de loop van de maand december 2014 en dit op de rekening waarop de werknemer zijn loon ontvangt.

10. Geldigheidsduur van het plan

De geldigheidsduur van het plan is van bepaalde duur van 01/06/2014 en verstrijkt op 30/11/2014.

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

11. Niet-recurrent karakter

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.

Opgemaakt in 9 exemplaren, één voor elke ondertekende partij, één voor neerlegging en registratie bij de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en één ter attentie van dhr. Voorzitter van de paritaire comités scheikunde.

Gedaan te Beerse, op 20/05/2014.

Namens de onderneming,

Tom Heyman
Afgevaardigd Bestuurder
Janssen Pharmaceutica N.V.
Bestuurder J.C. General Services C.V.B.A.

Hilde Claes
V.P. HR & Campus Business Services
Janssen Pharmaceutica N.V.
Bestuurder J.C. General Services C.V.B.A.

Namens de vakorganisaties,

Werner Sels
Secretaris
L.B.C.-N.V.K.

Peter Goris
Secretaris
A.C.V. Bouw - Industrie & Energie

Stan Hens
Secretaris
B.B.T.K. Chemie

Iris Baetens
Secretaris Algemene Centrale
A.B.V.V.