

JANSSEN PHARMACEUTICA N.V.
JANSSEN INTERNATIONAAL C.V.B.A.
JANSSEN ANIMAL HEALTH B.V.B.A.
J.C. GENERAL SERVICES C.V.B.A.
Turnhoutseweg 30 - 2340 Beerse

OndernemingsC.A.O. houdende financiële regeling bij
overgang van de werknemer op verzoek van de
werkgever naar een ander (ploegen)regime waarbij
een lagere (of geen) ploegenpremie van toepassing is
(zgn. 'afbouwregeling ploegenwerk')

Tussen:

1. de N.V. Janssen Pharmaceutica,
2. de C.V.B.A. Janssen Internationaal,
3. de B.V.B.A. Janssen Animal Health,
4. de C.V.B.A. J.C. General Services,

met maatschappelijke zetel te 2340 Beerse, Turnhoutseweg 30,

Hierbij vertegenwoordigd door dhr. Ajit Shetty, Afgevaardigd Bestuurder Janssen Pharmaceutica, Janssen Internationaal en J.C. General Services, Norbert Van Belle, Voorzitter College Zaakvoerders Janssen Animal Health, Rudi Van den Bergh, Directeur Personeelsaangelegenheden J&J Pharmaceutical Research & Development, Ludo Peeters, V.P. Personeelsaangelegenheden Operations,

En:

- de L.B.C.-N.V.K., hierbij vertegenwoordigd door dhr. F. Geerts,
- het B.B.T.K.-A.B.V.V., hierbij vertegenwoordigd door dhr. G. Van Autenboer,
- het A.C.V. Energie-Chemie, hierbij vertegenwoordigd door dhr. F. Jordens,

In uitvoering van art. 12 van de OndernemingsC.A.O. van 10 september 2001

En verwijzend naar :

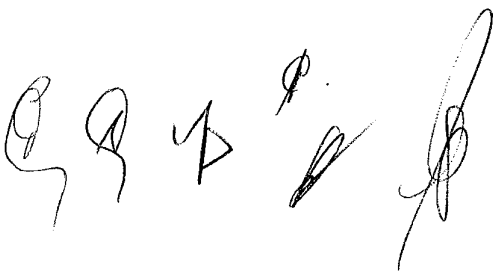
de ondernemingsC.A.O.'s van

* 2 juni 1992 betreffende uitbreiding ploegenregelingen en modaliteiten inzake ploegenarbeid, en addenda dd. 20 januari 1993, 13 september 1995, 11 februari 1997

* 13 september 1995 inzake nieuwe arbeidsregelingen

* 11 februari 1997 inzake nieuwe arbeidsregelingen Chemische Productie en ondersteunende diensten (vaste weekendploegen) en addendum dd. 27 juni 1997, en de relevante bepalingen in het arbeidsreglement van de onderneming.

wordt tussen de ondertekenende partijen het volgende overeengekomen:



1. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde duur en gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2003, met een opzeggingstermijn van 6 maanden (via aangetekend schrijven).

De individuele situaties (nominatief bekend bij werkgever en syndicale delegatie via een niet-uitputtende lijst) die nog hangende zijn op moment van ondertekening van deze C.A.O.en die wat betreft de wijziging van het werkregime door de werkgever teruggaan naar de periode daterend van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002, worden eveneens mee gevat door de inhoud van deze C.A.O. Daarenboven worden situaties die, wat betreft de wijziging van het werkregime door de werkgever, teruggaan naar de periode daterend van 1 januari 1997 tot en met 31 december 2000 eveneens gevat mits de werknemer het bewijs levert van de onvrijwillige overstap naar het nieuwe werkregime. De terugwerkende kracht is echter slechts van toepassing voor die werknemers die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of onbepaalde duur op het ogenblik van ondertekening van deze C.A.O.

2. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op baremabedienden en per-uur-betaalden, hierna genoemd "de werknemer" (hieronder in voorkomend geval eveneens verstaan 'werkneemster'), die gevat worden door een van de onderstaand omschreven uitstap- of overstapsituaties. Eventuele tegemoetkomingen die reeds toegekend zijn in het verleden in het kader van toenmalige wijzigingen van werkregimes, worden in aftrek genomen van de afbouwregelingen zoals in onderstaande C.A.O. omschreven.

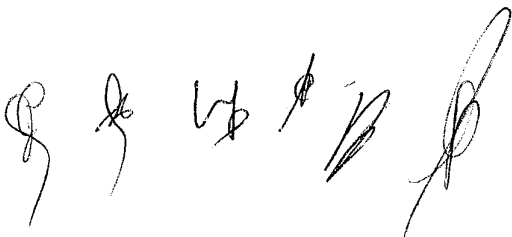
3. Uitstap op schriftelijk verzoek van de werknemer uit ploegenregime of overstap naar een (ploegen)regime waarbij een lagere (of geen) ploegenpremie van toepassing is

In zulk geval is geen financiële afbouwregeling van toepassing. De betrokken werknemer voegt zich in in de nieuwe werkregeling op de tussen partijen afgesproken datum, en de eventuele nieuwe ploegenpremie is onmiddellijk van toepassing. Deze bepaling doet geen afbreuk aan art. 4 van de C.A.O. van 10 september 2001 die loopt voor de periode van 1 april 2001 tot 31 maart 2003.

4. Nieuwe aanwervingen met ploegenclausule / Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

4.1. Multi-ploegenclausule :

Enkel bij tijdelijken met een arbeidscontract van meer dan zes maanden dan wel bij nieuwaangeworven werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die in ploegenregime zullen of kunnen tewerkgesteld worden, zal een multi-ploegenclausule als essentiële aanwervingsvoorwaarde deel kunnen uitmaken van de arbeidsovereenkomst. Wat betreft tijdelijken voorziet zulke multi-ploegenclausule in een combinatie van maximaal drie werkregimes, voor andere werknemers kunnen dit meerdere regimes zijn. Aan iedere werknemer zal bij aanvang van het arbeidcontract een basisregime worden toegekend binnen de hogersomschreven multi-ploegenclausule.



Voor arbeidscontracten met een tijdsduur van zes maanden (of korter) wordt slechts 1 werkregime voorzien.

4.2. Bovenvermelde regelingen kunnen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (opleidingsperiode) eventueel voorafgegaan worden door dagdienst, zonder toekenning van een ploegenpremie.

4.3. In uitvoering van hetgeen gesteld onder art. 4.1-4.2 hoger kan de betrokken werknemer binnen het kader van een multi-ploegenclausule schriftelijk verzocht worden om naar een ander (ploegen)regime over te stappen en met onmiddellijke aanpassing van de ploegenpremie in functie van het nieuwe regime. Deze overstap kan voor bepaalde of onbepaalde duur gebeuren en wordt via een contractueel addendum vastgelegd (schriftelijk verzoek en addendum kunnen bij wijze van 1 document gebeuren). Hierbij geldt een meldingsperiode voor 7 kalenderdagen indien de multi-ploegenclausule door de werkgever wordt ingeroepen. Voor vrijwilligers kan deze oproeperiode korter zijn.

Wat betreft nieuwaangeworvenen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geldt zulke clausule voor een duur van 5 jaar, periode binnen dewelke een wijziging van regime overigens meerdere keren kan voorkomen. Wat betreft de berekening van de periode van 5 jaar zal rekening gehouden worden met de periode van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur die zonder onderbreking voorafgaan aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Bij een tijdelijke overstap in het kader van een multi-ploegenclausule wordt steeds de ploegenpremie gegarandeerd eigen aan het basisregime, behalve indien de nieuwe regeling in een hogere premie voorziet. Na afloop van het tijdelijk addendum herneemt het basisregime automatisch met de daaraan gekoppelde ploegenpremie.

Bij een overstap voor onbepaalde duur gelden in voorkomend geval de algemene afbouwregelingen zoals lager omschreven.

Uitroep uit het basisregime voor kortere periodes (maximum 5 werkdagen aaneensluitend) kunnen op informele wijze (mondeling) worden afgehandeld.

4.4. Wat betreft de administratieve formalisering van hetgeen omschreven onder art. 4.1.-4.3. hoger zal een overgangperiode tot 1 juli 2003 lopen.

4.5. De multi-ploegenclausule dient weliswaar binnen de 5 jaar na aanwerving (zoals hoger omschreven onder 4.1) in voege te treden ('geactiveerd' te worden), zoniet zal de inhoud ervan vervallen en zal betrokkene zijn effectief lopend arbeidsregime als basisploegenregime kunnen beschouwen.

4.6. Aan de betrokken werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zoals bedoeld onder 4.1 hoger zal uiterlijk op het einde van deze periode van 5 jaar dienen meegedeeld of bevestigd te worden wat zijn basisploegenregime is in overeenstemming met de oorspronkelijke multi-ploegenclausule.

4.7. Na verloop van de 5 jaar kan overstap naar een ander regime dan het bovenvermelde basisploegenregime gebeuren in wederzijds overleg tussen werkgever en werknemer (en dit zal in die zin ook contractueel vastgelegd worden).

5. Tijdelijke wijziging in produktiebehoeften langs werkgeverszijde

5.1. Indien de werkgever nood heeft aan een ruimere invulling van een specifiek ploegenregime zal er maximaal naar gestreefd worden om dit met vrijwilligers in te vullen, voor zover de ploegen- of werkorganisatie dit toelaten. Hierbij zal de vrijwilliger een documentje (met begin- en einddatum) ontvangen en ondertekenen ter vaststelling van het tijdelijk karakter van de ploegenwijziging, waarbij na afloop van de 'interim-shifft' de ploegenpremie onmiddellijk terug zal aangepast worden conform het basisploegenregime zoals van toepassing op betrokkene.

5.2. Eventueel zal er in de mate van de mogelijkheden geprobeerd worden om de behoefte verder in te vullen via tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

5.3. Acute of blijvende problemen in dit verband zal de werkgever bespreken met de Syndicale Delegatie teneinde een oplossing uit te werken indien de voorliggende situatie niet gevat zou zijn door de inhoud van onderhavige C.A.O.

6. Structurele afbouw

6.1. Hiermee wordt bedoeld dat een ploegenregime ten definitieve titel of voor onbepaalde duur wordt stopgezet, of dat het aantal werknemers dat in het bewuste regime is tewerkgesteld ten definitieve titel of voor onbepaalde duur wordt verminderd of volledig wordt gereduceerd tot dagdienst, of dat een werknemer ten definitieve titel of voor onbepaalde duur naar een andere functie met ander (ploegen)regime wordt gemuteerd.

6.2. De werkgever verbindt er zich toe zulke structurele afbouw minimaal 3 maanden voor effectieve implementatie aan de betrokken werknemers schriftelijk mee te delen, zodat op eventuele inkomensimplicaties kan geanticipeerd worden door de betrokken werknemers.

6.3. Daarna geldt een zgn. afbouwregeling vanaf de eerste dag van de maand volgend op het moment van effectieve stopzetting van het regime en overstap naar het nieuwe regime waarbij een lagere (of geen ploegenpremie) van toepassing is.

Het verschil tussen de oude en de nieuw toepasselijke ploegenpremie wordt afgebouwd met een vast bedrag van 100 (honderd) EURO per maand tot het niveau van de nieuw toepasselijke ploegenpremie bereikt is. Dit bedrag wordt aangepast in overeenstemming met de indexatie van lonen en wedden, waarbij anderzijds ook het brutoloon als basis voor de berekening van het verschil tussen oude en nieuwe situatie wordt geïndexeerd en aangepast met de C.A.O.- en baremaverhogingen. Driejaarlijks zal onderzocht worden of het bovenvermelde afbouwbedrag proportioneel nog overeenstemt met het oorspronkelijke opzet van de afbouwregeling, en indien dit niet meer het geval zou zijn



zal in onderling overleg tussen werkgever en syndicale delegatie een forfaitaire verhoging van het afbouwbedrag doorgevoerd worden.

6.4. Criteria

Indien de afbouw geen betrekking zou hebben op het geheel van de betrokken werknemersgroep of tenzij het een situatie betreft waarbij werknemers omwille van bijv. hun specifieke vaardigheden of kennis in een andere functie worden ingezet, zal de werkgever eerst beroep doen op vrijwilligers om uit te stappen of over te stappen. Verder zal er naar gestreefd worden om de werknemers met de langste anciënniteit in het bewuste ploegenregime ook het langst in dat ploegenregime tewerkgesteld te houden, dit nochtans binnen de organisatorische en economische mogelijkheden.

7. Conjuncturele afbouw

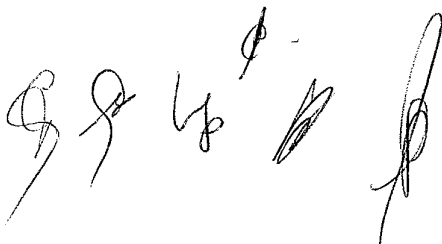
7.1. Hiermee wordt bedoeld dat een ploegenregime voor beperkte of bepaalde duur wordt afgebouwd of stopgezet of dat het aantal werknemers dat in het bewuste regime is tewerkgesteld voor beperkte of bepaalde duur wordt verminderd, of dat een werknemer voor beperkte of bepaalde duur naar een ander (ploegen)regime wordt gemuteerd. Aansluitend zal de werknemer terug dienen over te stappen naar zijn basisploegenregime.

7.2. De werkgever verbindt er zich toe zulke conjuncturele afbouw minimaal 4 weken voor effectieve implementatie schriftelijk aan de betrokken werknemers mee te delen, zodat op eventuele inkomensimplicaties kan geanticipeerd worden door de betrokken werknemers.

7.3. Daarna geldt een zgn. afbouwregeling vanaf het moment van effectieve stopzetting van het regime en overstap naar het nieuwe regime waarbij een lagere (of geen ploegenpremie) van toepassing is. Het verschil tussen de oude en de nieuw toepasselijke ploegenpremie wordt afgebouwd met een vast bedrag van 100 (honderd) EURO per maand tot het niveau van de nieuw toepasselijke ploegenpremie bereikt is. Dit bedrag wordt aangepast in overeenstemming met de indexatie van lonen en wedden, waarbij anderzijds ook het brutoloon als basis voor de berekening van het verschil tussen oude en nieuwe situatie wordt geïndexeerd en aangepast met de C.A.O.- en baremaverhogingen. Driejaarlijks zal onderzocht worden of het bovenvermelde afbouwbedrag proportioneel nog overeenstemt met het oorspronkelijke opzet van de afbouwregeling, en indien dit niet meer het geval zou zijn zal in onderling overleg tussen werkgever en syndicale delegatie een forfaitaire verhoging van het afbouwbedrag doorgevoerd worden.

8. Specifieke situaties

8.1. Arbeidsongeschiktheid : De afbouwregelingen zoals omschreven in art. 6 en 7 hoger worden opgeschort voor de periode van arbeidsongeschiktheid die loopt na de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon, en zullen hernemen bij werkhervatting.



8.2. Tijdelijken :

Voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt, in afwijking op hetgeen gesteld is onder art. 6 en 7 hoger, dat de ploegenpremie behouden blijft tot moment van afloop van de arbeidsovereenkomst, dit echter onder voorbehoud van hetgeen gesteld is onder 4 hoger (multi-ploegenclausule).

8.3. Volcontinu-stelsel B Chemische Produktie (en betrokken dienstenafdelingen) :

Bij overgang vanuit het zgn. volcontinu-stelsel B geldt de afbouw, na afloop van de resp. meldingsperiode van 3 maanden of 4 weken, vanuit een vooropgesteld percentage van 32,2 %.

8.4. Specifieke situaties die betrekking hebben op overgang van conjuncturele naar structurele afbouw, opeenvolgende situaties van conjuncturele afbouw, toepassing op langdurig zieken, en andere situaties die niet eenduidig gevat worden door onderhavige C.A.O., worden door de Personeelsdienst besproken met de Syndicale Delegatie teneinde een oplossing uit te werken.

9. Tijdelijke uitstap van korte duur (maximum 3 maanden)

Ingeval van overstap naar een ander (ploegen)regime (waarvoor een lagere of geen ploegenpremie geldt) voor strikt tijdelijke, kortlopende duur zal de ploegenpremie verbonden aan het basisploegenregime van toepassing blijven.

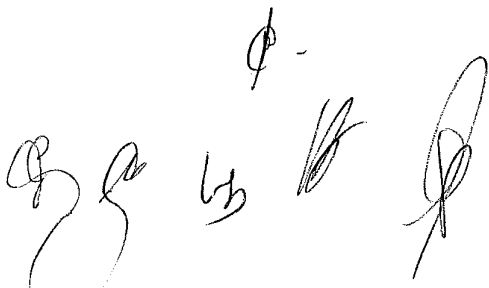
Mogelijke gevallen betreffen opleiding, projectwerk (van korte duur), onderhoudsshutdown, en dergelijke meer. Deze regeling geldt onder voorbehoud van hetgeen gesteld onder art. 4.2. hoger wat betreft opleiding in dagdienst bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (geen ploegenpremie).

10. Pensioenfonds

Tijdens bovenvermelde periodes van afbouw blijven de rechten inzake opbouw van pensioenrechten gevrijwaard, en dit tot het punt bereikt wordt dat de nieuwe ploegenpremie van toepassing is.

11. Sociale vrede

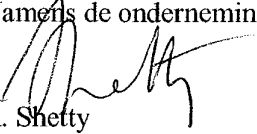
Werkgever en vakorganisaties gaan ermee akkoord onderhavige overeenkomst te goeder trouw na te leven. De sociale vrede wordt voor de volledige duur van deze C.A.O door de ondertekenende partijen gewaarborgd voor wat betreft de bepalingen van deze C.A.O. Bepalingen uit vroegere overeenkomsten die door de inhoud van deze C.A.O. niet expliciet gewijzigd worden, blijven verder van toepassing.




Opgemaakt in 8 exemplaren, een voor elke ondertekenende partij, een voor neerlegging op de griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Gedaan te Beerse, op 18 februari 2003

Namens de onderneming,


A. Shetty

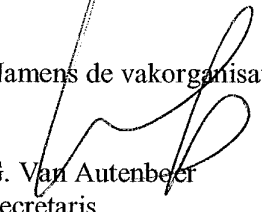
Afgevaardigd Bestuurder
Janssen Pharmaceutica N.V.
J.C. General Services C.V.B.A.
Janssen Internationaal C.V.B.A.


N. Van Belle
Voorzitter College Zaakvoerders
Janssen Animal Health B.V.B.A.

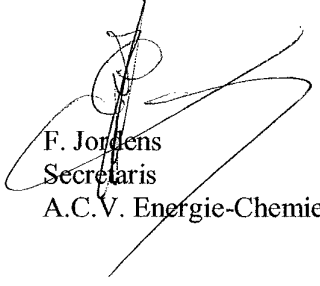

R. Van den Bergh
Directeur Personeelsaangelegenheden
J&J Pharmaceutical Research&Development Operations


L. Peeters
V.P. Personeelsaangelegenheden

Namens de vakorganisaties,


G. Van Autenberc
Secretaris
B.B.T.K.-A.B.V.V.


F. Geerts
Secretaris
L.B.C.-N.V.K.


F. Jordens
Secretaris
A.C.V. Energie-Chemie