

Model van cao tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Neer te leggen op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, HETZIJ Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel HETZIJ op een andere door de FOD gepreciseerde manier, eventueel elektronisch¹.

Deze cao moet neergelegd worden op de griffie voordat een derde van de referteperiode waarin de doelstellingen moeten worden behaald, is verstreken².

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 BV (vormen samen één Technische Bedrijfseenheid)
- * Adres³ : Turnhoutseweg 30, 2340 Beerse
- * Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid): Enerzijds dhr. Kris Sterkens, Afgevaardigd Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV en Bestuurder J.C. General Services BV en anderzijds mevr. Hilde Claes, HR Head Belgium & Netherlands en Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV en Bestuurder J.C. General Services BV
- * KBO-nummer: Janssen Pharmaceutica NV: 0403834160 en J.C. General Services BV: 0473587751
- * Vestigingseenheidsnummer van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is⁴: Janssen Pharmaceutica NV met vestigingsnummers 2.104.895.743; 2.104.895.941; 2.142.774.738; 2.142.774.837; 2.142.774.936; 2.142.775.035; en 2.211.627.318;

¹ Zie de website van de FOD: <http://www.werk.belgie.be>

² Artikel 8, 3° van de cao nr. 90.

³ Brieven worden verstuurd naar het adres in de KBO.

⁴ Overeenkomstig artikel 16, 9° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat luidt als volgt: "In de overeenkomst moet het volgende voorkomen:

9° het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of voor een groep van ondernemingen;
de vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is, in de gevallen dat de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat".

en J.C. General Services BV met vestigingsnummer 2.101.136.497

* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers: 207

En

Daaruit vloeit voort dat als de cao van toepassing is op alle bestaande en toekomstige vestigingen, de vermelding van het KBO-nummer volstaat. Is de cao slechts van toepassing op een aantal vestigingen, dan moet ook het vestigingseenheidsnummer ervan worden vermeld.

* Naam werknemersorganisatie(s): ACV-BIE, BBTK-ABVV, en ACLVB

* Adres:

ACVBIE, Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout

BBTK-ABVV, Grote Markt 48, 2300 Turnhout

ACLVB, Frederik de Merodestraat 76-78, 2800 Mechelen,

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid):

ACVBIE, vertegenwoordigd door dhr Goris Peter, secretaris

BBTK-ABVV, vertegenwoordigd door dhr Seret Serge, secretaris

ACLVB, vertegenwoordigd door dhr Vuchelen Eric, secretaris

1. De werkgever verklaart dat de onderneming ☐ WEL / ☒ NIET is overgegaan tot een procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot het collectief ontslag met sluiting van de onderneming, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag⁵.

Indien de onderneming is overgegaan tot die procedure, is niet voldaan aan de voorwaarden voor de neerlegging van de cao.

2. De werkgever verklaart dat het huidige stelsel:

☐ WEL / ☒ NIET een bestaand stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen vervangt⁶
of

☐ WEL / ☒ NIET een eerdere geregistreerde cao vervangt die voorziet in niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

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

In geval van een eerdere geregistreerde cao dient de datum van ondertekening ervan en het registratienummer van die cao vermeld te worden.

⁵ Programmawet van 25 december 2017, artikel 79.

⁶ Zoals bepaald in artikel 6, § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

3. De werkgever verklaart dat ☒ ER WEL EEN / ☐ GEEN preventieplan in de onderneming BESTAAT ⁷.

Werd overeengekomen wat volgt:

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op⁸:

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemer, zijnde bedienden zoals omschreven in het toepassingsgebied van sector van de chemische nijverheid, life sciences en kunststoffen (PC 207) van Janssen Pharmaceutica NV en J.C. General Services BV, tewerkgesteld in hogervermelde vestigingseenheden.

De benaming “werknemer” verwijst naar zowel de werknemers als de werknemers van de bovenvermelde organisaties

De volgende werknemers worden uitgesloten van het voordeel :

- De werknemer die zelf ontslag neemt en de onderneming verlaten heeft vóór het einde van de doelstellingenreferteperiode
- De werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd tijdens de doelstellingenreferteperiode omwille van dringende reden
- De werknemer wiens anciënniteit in de onderneming op 31 januari 2022 niet minstens de helft van de doelstellingenreferteperiode bedraagt. Deze anciënniteitsvoorwaarde wordt aan het einde van de doelstellingenreferteperiode onderzocht en houdt rekening met alle opeenvolgende overeenkomsten in de onderneming (ook met overeenkomsten voor uitzendarbeid).

Artikel 2: Aantal betrokken werknemers⁹ op het moment van de opmaak van de cao: 1908

⁷ Alleen in te vullen bij toepassing van artikel 10 bis van de cao nr. 90, waarin het volgende is bepaald:
"§ 1. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De doelstellingen met betrekking tot de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen kunnen alleen maar worden opgenomen wanneer de werkgever voor de referteperiode voldoet aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met insluiting van de doelstellingen en acties bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (met name de specifieke aanpak van stressrisico's)."

⁸ 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."

⁹ Artikel 3, commentaar 2 en artikel 8, commentaar 1 van de cao nr. 90.

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 Veiligheid, en meer in het bijzonder de rapportering van bijna-ongevallen.

Artikel 4: Referteperiode(s): 1 november 2021 tot en met 31 januari 2022.

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

* Methode van follow-up:

Wat betreft de evolutie betreffende de te behalen collectieve doelstellingen waarvan sprake in punt 3 en 8, zullen rapporteringen van de 'bijna-ongevallen' aan de Syndicale Delegatie en het CPBW meegedeeld worden in de vergadering van februari 2022.

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 doelstellingsreferteperiode, d.w.z. uiterlijk op 14 februari 2022.

* Methode van controle:

Er zal, teneinde de noemer te bepalen voor de in artikel 8 aangehaalde verhouding, een 'foto' genomen worden van het aantal werknemers in dienst op :

- 1 november 2021, exclusief langdurige zieken, inactieven en werknemers in voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof, met name werknemers die geen arbeidsprestaties zullen leveren tijdens de doelstellingsreferteperiode en van wie gekend is dat ze nog afwezig zullen zijn op 31 januari 2022,
- 31 januari 2022, exclusief langdurige zieken, inactieven en werknemers in voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof, met name werknemers die geen arbeidsprestaties hebben geleverd tijdens de doelstellingsreferteperiode. De op 31 januari 2022 bepaalde noemer is die welke in aanmerking zal worden genomen om te bepalen of/in welke mate de betrokken doelstelling(en) is/zijn bereikt.

Artikel 6: Eigen werkbare procedure die van toepassing is in geval van betwisting over de evaluatie van de resultaten¹⁰:

Ingeval van betwisting over de evaluatie van de resultaten kan de Syndicale Delegatie beroep aantekenen bij de werkgever, d.w.z. bij HR Head Belgium & Netherlands. Het aantekenen van beroep dient schriftelijk te gebeuren binnen zeven kalenderdagen vanaf het bekendmaken van de resultaten (d.w.z. vóór 21 februari 2022). De werkgever zal binnen een termijn van zeven kalenderdagen volgend op de indiening van de betwisting een uitspraak doen (d.w.z. vóór 28 februari 2022). 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 3000,00€ 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 doelstelling tijdens de doelstellingenreferteperiode.

Veiligheid/Bijna-ongevallen index: Indien er tijdens de doelstellingenreferteperiode meer dan 20 'bijna-ongevalsmeldingen' per 100 werknemers worden gedaan, ontvangen de werknemers 3000 € bruto.

Hogervermeld bedrag van maximum 3000,00€ bruto is geldig ingeval van een voltijdse tewerkstelling gedurende de tewerkstellingsreferteperiode van 1 februari 2021 tem 31 januari 2022.

In geval van een (gedeeltelijk) deeltijdse tewerkstelling gedurende de tewerkstellingsreferteperiode van 1 februari 2021 tem 31 januari 2022, en/of in het geval van niet-gelijkgestelde afwezigheden, zal het bonusbedrag pro rata toegekend worden, overeenkomstig het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de periode van 1 februari 2021 tem 31 januari 2022, zoals dit binnen de onderneming gebruikelijk is voor de toekenning van de eindejaarspremie.

Onder deeltijdse tewerkstelling begrijpen de Partijen zowel deeltijdse arbeidsovereenkomsten, als geschorste arbeidsovereenkomsten in het kader van tijdskrediet of thematisch verlof.

¹⁰ Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming en 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.

Voor werknemers die gedurende de doelstellingenreferteperiode van 1 november 2021 tot en met 31 januari 2022 in dienst komen, dan wel het bedrijf verlaten om andere redenen dan hoger vermeld in artikel 1, geldt de volgende bijzondere bepaling:

Indien de werknemer minstens de helft van de doelstellingenreferteperiode in dienst is geweest en in dienst is op datum van onderhavige overeenkomst, zal de berekening pro rata temporis gebeuren op basis van het aantal dagen in dienst tijdens de tewerkstellingsreferteperiode. Voor de bepaling van deze anciënniteit in de tewerkstellingsreferteperiode wordt rekening gehouden met alle vorige opeenvolgende overeenkomsten, alsook met de overeenkomsten voor uitzendarbeid voor zover er geen onderbreking was van meer dan één maand).

De volgende periodes worden gelijkgesteld met periodes van effectieve arbeidsprestaties. Voor de gelijkgestelde en niet-gelijkgestelde dagen wordt rekening gehouden met de ganse tewerkstellingsreferteperiode van 1 februari 2021 tem 31 januari 2022:

- ☐ 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,
- ☐ Ziekte gedurende de periode van gewaarborgd loon
- ☐ Arbeidsongevallen,
- ☐ Educatief verlof / Vlaams Opleidingsverlof,
- ☐ Onbetaalde jeugdvakantie,
- ☐ Conventioneel verlof,
- ☐ Syndicaal verlof
- ☐ J&J ouderschapsverlof (zogenaamde 'Global Parental Leave' ofwel 'GPL')
- ☐ EP-dagen
- ☐ Alex Gorsky Day en Hero days

☒ Betaalde afwezigheid wegens quarantaine omwille van Covid-19

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 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

- * Tijdstip van betaling: Het voordeel zal in de loop van de maand maart 2022 worden betaald.
- * Wijze van betaling: Het voordeel zal via overschrijving betaald worden op de rekening waarop de werknemer zijn loon ontvangt.

Artikel 10: Duur van de overeenkomst:

- * Deze overeenkomst treedt in werking op: 01/11/2021

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 resultaatsgebonden voordeel, wordt elke nawerking van deze CAO uitgesloten zodat zij na afloop niet beschouwd kan worden als opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten.

- * En¹¹:

- eindigt op (voor de overeenkomsten van bepaalde duur): 31/01/2022.

Of

- ☐ Is van onbepaalde duur

Artikel 11¹²: Opzeggingsbeding, ENKEL indien de overeenkomst geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding:

¹¹ Ofwel moet de datum worden aangegeven waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt, ofwel moet de regel "Is van onbepaalde duur" worden aangevinkt.

¹² Deze rubriek hoeft niet te worden ingevuld voor overeenkomsten van bepaalde duur zonder verlengingsbeding.

* de wijze van opzegging:

* de termijnen van opzegging:

Opgemaakt te Beerse op 26 november 2021

Voor de werkgever(s):

Voor de werknemersorganisatie(s):

Kris Sterkens

Peter Goris

Afgevaardigd Bestuurder

Secretaris ACVBIE

Janssen Pharmaceutica N.V.

Bestuurder J.C. General Services BV

Hilde Claes

Serge Seret

Head HR Belgium & Netherlands

Secretaris ABVV - BBTK

Bestuurder Janssen Pharmaceutica N.V.

Bestuurder J.C. General Services BV

Eric Vuchelen

Bestendig Secretaris ACLVB