

JANSSEN PHARMACEUTICA NV
Turnhoutseweg 30 - 2340 Beerse

Ondernemingsnummer 0403.834.160

Vestigingseenheidsnummers waarop C.A.O. van toepassing is:
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

J.C. GENERAL SERVICES BV
Turnhoutseweg 30 - 2340 Beerse
Ondernemingsnummer 0473.587.751
Vestigingseenheidsnummer 2.101.136.497

ONDERNEMINGS-CAO 01/01/2021-31/12/2022
dd. 26 november 2021

Verwijzend naar o.m. :

- de CAO gesloten op 16 november 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022 *of beter sectorakkoord*;
 - de Wet houdende diverse bepalingen van het sociaal overleg, de Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en uitvoeringsbesluiten;
 - Het KB van 30 juli 2021 inzake de instelling van de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de jaren 2021 en 2022 (B.S.9 augustus 2021) ;
 - Het KB van 21 juli 2021 inzake Coronapremie (B.S. 29 juli 2021)
- wordt, mede in uitvoering van bovenvermeld wettelijk en conventioneel kader, tussen de ondertekenende partijen het volgende overeengekomen:

1. Duurtijd

Deze CAO wordt afgesloten voor een duurtijd van 24 maanden, d.i. van 01/01/2021 tot en met 31/12/2022, tenzij anders wordt vermeld in huidige CAO.

2. Toepassingsgebied

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemer, zijnde bedienden zoals omschreven in het toepassingsgebied van de 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.

3. Financiële voordelen

3.1. Loonsverhoging

Verhoging van de effectieve brutolonen van de werknemers die in dienst zijn op datum van afsluiting van onderhavige C.A.O of nog in dienst zullen treden én in dienst zijn op datum zoals onderstaand vermeld:

0,4% bruto loonsverhoging op 01/12/2021, met een minimale garantie van 20 Euro bruto berekend op het voltijds basis maandloon.

3.2. Toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

In het kader van CAO nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, gewijzigd door de CAO nr. 90bis van 21 december 2010, werd op 26 november 2021 een ondernemingsCAO afgesloten voor de referentieperiode van 1 november 2021 tot en met 31 januari 2022 aangaande de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Deze ondernemingsCAO zal door de werkgever ter registratie worden neergelegd op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO te Brussel.

3.3. Coronapremie

Voor het jaar 2021 wordt gezien de uitzonderlijke omstandigheden een eenmalige Coronapremie toegekend onder de vorm van elektronische consumptiecheques via Monizze met een nominale waarde van 500 Euro netto. Deze zal worden uitgereikt aan alle werknemers (inclusief deeltijdse en tijdelijke werknemers) die :

- in dienst zijn op moment van het ondertekenen van de CAO en
- gedurende het kalenderjaar 2021 minstens 1 arbeidsdag hebben gepresteerd.

3.4. Huwelijkspremie of premie bij verklaring van wettelijk samenwonen

Vanaf het jaar 2022, zal de huwelijkspremie (of premie bij verklaring van wettelijk samenwonen) worden verhoogd tot 245 Euro.

Een werknemer kan evenwel slechts eenmaal aanspraak maken op deze premie. Deze premie is overeenkomstig de geldende wetgeving vrij van RSZ en belastingen. Andere meer specifieke toekenningsmodaliteiten zijn vastgelegd in de Procedure Gelegenheidspremies.

4. Flexibiliteit, arbeidsorganisatie en werkbaar werk

4.1. Omzetting van eindejaarspremie in verlofdagen

Mogelijkheid tot omzetting in 11 verlofdagen

Vanaf het jaar 2022 hebben alle werknemers de mogelijkheid om, naar eigen keuze, een gedeelte van hun eindejaarspremie om te zetten in extra verlofdagen ten belope van maximum 11 werkdagen per jaar (EP dagen) en gespreide opname ten belope van maximum 2 dagen per maand.

Voor deeltijdse werknemers wordt dit recht geprorateerd. Werknemers in volcontinu B hebben recht op 84 % van 11 dagen of 9 dagen. Weekendwerkers hebben recht op 11 dagen (zaterdag = 2 dagen, zondag = 3 dagen)

Mogelijkheid tot omzetting in 16 verlofdagen

Vanaf het jaar 2022 hebben werknemers die in 2022 50 jaar worden of ouder zijn de mogelijkheid om, naar eigen keuze, een gedeelte van hun eindejaarspremie om te zetten in extra verlofdagen ten belope van maximum 16 werkdagen per jaar (EP dagen) en gespreide opname ten belope van maximum 2 dagen per maand.

Voor deeltijdse werknemers wordt dit recht geprorateerd. Werknemers in volcontinu B hebben recht op 84 % van 16 dagen of 13 dagen. Weekendwerkers hebben recht op 16 dagen (zaterdag = 2 dagen, zondag = 3 dagen)

Mogelijkheid tot omzetting in 21 verlofdagen

De werknemers die 55 jaar worden of ouder zijn behouden de mogelijkheid om, naar eigen keuze, een gedeelte van hun eindejaarspremie om te zetten in extra verlofdagen ten belope van maximum 21 werkdagen per jaar (EP dagen) en gespreide opname ten belope van maximum 2 dagen per maand.

Voor deeltijdse werknemers wordt dit recht geprorateerd. Werknemers in volcontinu B hebben recht op 84 % van 21 dagen of 17,5 dagen. Weekendwerkers hebben recht op 21 dagen (zaterdag = 2 dagen, zondag = 3 dagen)

De eindejaarspremie is gelijkgesteld met één maandwedge: één dag omgezet naar een extra verlofdag komt overeen met 1/21^{ste} van het totaal bedrag van de eindejaarspremie. Voor deeltijdse werknemers zal een pro rata-regeling worden toegepast.

Concreet betekent dit dat er in Primetime 11, 16 of 21 EP dagen (88, 128, of 168 uren) zullen worden toegevoegd in een aparte verlofteller van de werknemer. Er wordt een pro rata van het recht toegepast voor deeltijdse werknemers of werknemers in een vorm van tijdskrediet of thematisch verlof of volcontinu B.

Het opladen van deze teller zal gebeuren in de loop van de maand januari.

De werknemer kan deze EP dagen opnemen in volledige of halve dagen.

De 'EP-dagen' dienen te worden opgenomen vóór 1 december van het jaar.

Het aantal genomen 'EP-dagen' wordt in mindering gebracht van de eindejaarspremie.

Indien de werknemer in de loop van het jaar wijzigt van tewerkstellingspercentage, zal het recht op het aantal dagen worden aangepast. Ingeval van vermindering van het tewerkstellingspercentage zullen eventueel teveel genomen 'EP-dagen' omgeboekt worden naar een ander soort verlof (JV, WV, AV, ...).

4.2. Flexibele werktijd voor medewerkers tewerkgesteld in een glijdend uurrooster

Voor medewerkers tewerkgesteld in een glijdend uurrooster werd een CAO Flexibele werktijd afgesloten op 20 mei 2014, geregistreerd onder nummer 122540/CO.

Partijen komen met elkaar overeen om de geboden flexibiliteit op onderstaande punten voor onbepaalde duur te verlengen en uit te breiden:

- **Stamtijd:** De tijd waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig is op het werk : 09u30 – 11u30 en 13u30 -15u00
- **Positieve flextijd:** Ontstaat automatisch doordat de werknemer meer uren werkt dan de normale standaard werktijd voorziet. De overschrijding van de standaard werktijd zal worden geregistreerd vanaf de 1 ste minuut.
- **Flex Saldo:** Zijn het aantal uren in de flex teller en kan ofwel positief of negatief zijn. Het positief flex saldo bedraagt maximaal 24 uur en het negatief flex saldo bedraagt maximaal 24 uur. Eens het positief of negatief maximum / grens is bereikt, komen er geen uren meer bij. Indien de werknemer de limiet van de min (maximaal neg flex saldo) overschrijdt zal het systeem de uren automatisch aanvullen tot -24 uren volgens volgend cascadesysteem: VD uren, onbetaald verlof. Het flex saldo (positief of negatief) is overdraagbaar naar een volgend kalenderjaar.

Deze wijzigingen zullen het voorwerp uitmaken van een afzonderlijk CAO als addendum II aan de ondernemings-CAO Flexibele werktijd afgesloten op 20 mei 2014, geregistreerd onder nummer 122540/CO.

4.3. Werkbaar werk voor medewerkers vanaf 55 jaar tewerkgesteld in ploegen

In het kader van het verder inzetten op werkbaar werk zal ondermeer in functie van noodwendigheden, opportuniteiten en daar waar mogelijk, lichtere ploegenregimes en dagfuncties worden overwogen. In concreto zullen binnen de supply chain organisatie, 4 operator maatwerk posties (2 in Beerse en 2 in Geel) in een lichter ploegenregime, zijnde dagdienst of vroege/late voorzien worden voor werknemers ouder dan 55 jaar werkzaam in een ploegenregime. Voor deze werknemers ouder dan 55 jaar in volcontinu of vaste nacht die overstappen in een dagfunctie zal de afbouwregeling ploegenpremie van toepassing zijn, overeenkomstig de geldende modaliteiten en voorwaarden van het sectoraal akkoord.

5. Werkzekerheid en tewerkstelling

Tijdens de duurtijd van deze CAO zullen in principe geen ontslagen om economische redenen plaatsvinden, onder voorbehoud van hetgeen in de hieronder vermelde paragraaf is gesteld.

Als verduidelijking van deze werkzekerheidsclausule maakt de Directie het voorbehoud dat deze slechts geldig is voor zover er zich geen ernstige en fundamentele wijzigingen zullen voordoen die de bestaande tewerkstelling hypothekeren. In zulk geval zullen Directie en sociale partners overleg plegen over de te nemen maatregelen, met voorrang voor de meest sociaal aanvaardbare.

6. Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT)

Hierbij wordt verwezen naar de ondernemingsC.A.O dd. 26 november 2021 betreffende het Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag. Voormelde ondernemingsCAO zal door de werkgever ter registratie worden neergelegd op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO te Brussel.

7. Specifieke tewerkstellingsinitiatieven Risicogroepen

Hierbij wordt verwezen naar de ondernemingsC.A.O. d.d. 26 november 2021 betreffende vorming en/of tewerkstelling van zgn. "risicogroepen", die geldig is voor de duur van 01/01/2021 t.e.m. 31/12/2024. Voormelde ondernemingsCAO zal door de werkgever ter registratie worden neergelegd op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO te Brussel.

8. Behoud van overeenkomsten

De bepalingen uit vroeger aangegeane collectieve arbeidsovereenkomsten met een werking van onbepaalde duur of met meermaals verlengde tijdelijke werking die door onderhavige CAO of vorige CAO's niet gewijzigd of afgeschaft werden, blijven minstens voor de duurtijd van deze CAO onverminderd van kracht, tenzij expliciet anders bepaald wordt in onderhavige CAO. Bijgevolg worden onderstaande bestaande afspraken van bepaalde duur verlengd voor de duur van onderhavige CAO:

Uit de ondernemingsCAO 2019-2020 dd. 22 oktober 2019, neergelegd ter registratie:

- Artikel 3.3 Sport – cultuurcheques;
- Artikel 3.4 Ancienniteitspremie ;
- Artikel 4.3 Flexibele werktijd voor werknemers tewerkgesteld in ploegen;
- Artikel 4.4 Klein verlet bij overlijden van familielid van eerste graad (inmiddels gedeeltelijk uitgebreid bij wet van 27 juni 2021, BS. 15 juli 2021);
- Artikel 6 Mobiliteit;
- Artikel 9 'Behoud van Overeenkomsten', de volgende punten:
 - Tijdskrediet en loopbaanvermindering (punt 5.6 van de ondernemingsCAO 2013-2014), behoudens hetgeen bepaald is in paragraaf 3 met betrekking tot de forfaitaire bijpassing ten belope van 165 Euro per maand bovenop de onderbrekingsuitkering voor tijdskredieten met ingangsdatum vanaf 1 januari 2017 of later.
 - Deeltijdse arbeid (punt 5.7 van de ondernemingsCAO 2013-2014)
 - Duobanen (punt 5.8 van de ondernemingsCAO 2013-2014)
 - Mobiliteit: carpooling (punt 9.3 van de ondernemingsCAO 2013-2014)
 - Inzet van medewerkers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten (punt 7 van de ondernemingsCAO 2013-2014 en Addendum I van de CAO 2013-2014 aangaande inzet van medewerkers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten)
 - Verlofopname in blokken van 2 uren voor alle werknemers (inclusief ploegenmedewerkers (punt 5.1 van de ondernemingsCAO 2015-2016)
 - 'Arbeidsongeschiktheid (bevestigd door de arbeidsgeneesheer)'(Punt 9 – Paragraaf 3 van de ondernemingsCAO 2015-2016)
 - Punt 6.2 Ancienniteitsverlof (ondernemingsCAO 2017-18)

9. 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.

Opgemaakt in 6 exemplaren, één voor elke ondertekenende partij, één voor neerlegging op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en één ter attentie van Dhr. Voorzitter van de Paritaire Comit es Scheikunde.

Gedaan te Beerse, op 26 november 2021.

Namens de onderneming,

Kris Sterkens
Afgevaardigd Bestuurder
Janssen Pharmaceutica NV
Bestuurder J.C. General Services BV

Hilde Claes
Head HR Belgium & Netherlands
Bestuurder Janssen Pharmaceutica
Bestuurder J.C. General Services BV

Namens de vakorganisaties,

Peter Goris
Secretaris
ACV BIE

Serge Seret
Secretaris
ABVV - BBTK

Eric Vuchelen
Bestendig Secretaris
ACLVB