

ONTWERP SOCIAAL PLAN APRIL 2022 - MAART 2024

VOOR WIE?

- Van toepassing op 'bedienden' (niet-kaderleden) van Janssen Pharmaceutica NV & JC General Services BV
- Met **contract van onbepaalde duur**
- Werknemers waarvan de functie wegvalt door een organisatorische wijziging

KRACHTLIJNEN SOCIAAL PLAN?

- **Focus blijft dezelfde**
Maximale focus op ondersteuning en tewerkstelling blijft
- **Veranderende wetgeving**
 - langer werken
 - onderscheid op basis van leeftijd kan niet meer
- **Aandacht voor ongewenste neveneffecten**
Bepaalde elementen in het oude plan werkten een ongewilde vertrekcultuur in de hand en moesten worden bijgesteld

DE VERDERE STAPPEN

- Er volgt een statutaire stemming (bedienden)
- We willen iedereen oproepen om deel te nemen aan stemming
- **RESULTATEN WORDEN VERWACHT OP 28 APRIL 2022** ('s avonds)

HEB JE NOG VRAGEN?

Heb je na de uitleg toch nog een vraag, dan kan je die stellen aan

**HR Employee & Labor Relations (ERLR)
via Ask GS**

> klik op 'een aanvraag verzenden', selecteer 'Human Resources', selecteer vervolgens categorie 'Werk- gedrag- en functioneringsaangelegenheden'

KEUZE VOOR ELKE WERKNEMER

Deel I – maximaal inzetten op hertewerkstelling



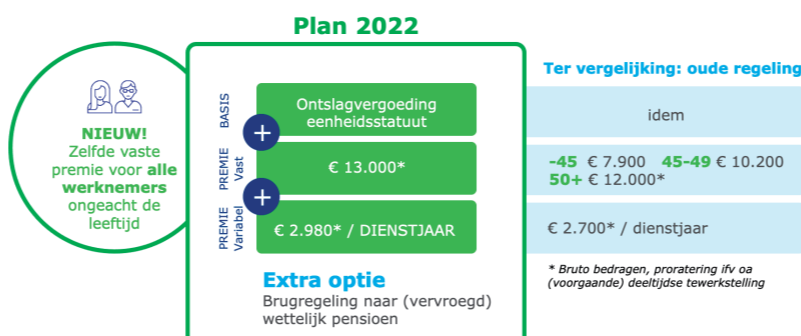
INZETTEN OP HERTEWERKSTELLING

Deel I – maximaal inzetten op hertewerkstelling



AFSCHEIDSREGELING

Sociaal plan Afscheidingsregeling geïmpacteerde werknemer



AFSCHEIDSREGELING OF BRUGREGELING



Voordelen van de brugregeling

- Werknemer blijft **voltijds in dienst** met behoud van een aangepast basissalaris
- Volledige **vrijstelling van prestaties** tot (vervroegd) wettelijk pensioen
- Behoud **vakantiegeld, eindejaarspremie, indexatie ...** tot (vervroegd) wettelijk pensioen
- Levenslang behoud **hospitalisatieplan** (ook voor aangesloten gezinsleden - ook tijdens pensioen)

Brugregeling mogelijk wanneer

- Max 5 jaar van (vervroegd) wettelijk pensioen
- Wederzijds akkoord
- **In dienst met vrijstelling van prestaties**
- **Aangepast maandsalaris in de brugregeling**
 - **Enveloppe** = vergoeding eenheidsstatuut + premies uit sociaal plan + RSZ werkgever – bijkomende kost pensioenfonds
 - **Maandbudget** = enveloppe / aantal maanden brugregeling
 - **Aangepast maandsalaris** = maandbudget verrekend met vakantiegeld, eindejaarspremie, activeringsbijdrage en indexatie
- **Modaliteiten en voorwaarden**
 - Het aangepast maandsalaris = minimaal het sectoraal minimumloon
 - Het aangepast maandsalaris = nooit hoger dan het huidige maandloon (de rest wordt op het einde bijbetaald).
- **Wederzijds akkoord**

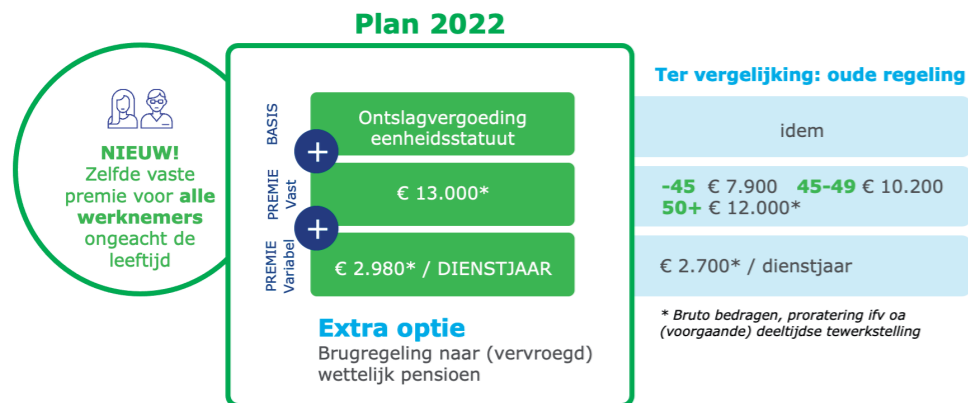
REGELING VRIJWILLIG VERTREK

Sociaal plan is enkel van toepassing op geïmpacteerde werknemers

UITZONDERING

- **Afdelingsvrijwilligheid:**
Om gedwongen ontslagen te vermijden, kan - onder **bepaalde voorwaarden en modaliteiten** - een collega vertrekken in plaats van de geïmpacteerde werknemer
- **Campusvrijwilligheid blijft bestaan in geval van een collectief ontslag** (vanaf 30 geïmpacteerde werknemers), onder aangepaste voorwaarden en modaliteiten

Afscheidsgeregeling vrijwillig vertrek afdelingsvrijwilligheid



Aangepaste afscheidsgeregeling vrijwillig vertrek bij campusvrijwilligheid



WAAROM EEN SOCIAAL PLAN?

Dit sociaal plan, een goed plan

Waarom dit plan een goede opvolger is van het oude plan

- We blijven een vangnet hebben
- Met een plan dat op heel wat punten een verbetering is
- En dat tegelijkertijd rekening houdt met veranderende wetgeving en maatschappelijke trends

Wanneer dit plan via de statutaire stemming wordt goedgekeurd

blijven we dat vangnet (terugwerkend) vanaf 1 april hebben – het sluit naadloos aan op het oude plan dat op 31 maart afliep

NOTITIES