

JANSSEN PHARMACEUTICA NV
J.C. GENERAL SERVICES CVBA
Turnhoutseweg 30 - 2340 Beerse

HerstructureringsCAO houdende SOCIAAL PLAN
CAO dd. 1 april 2022 – 31 maart 2024

Tussen:

1. de NV Janssen Pharmaceutica, met ondernemingsnummer 0403834160 en vestigingseenheidsnummers waarop 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
2. de CVBA J.C. General Services, met ondernemingsnummer 0473587751 en vestigingseenheidsnummer 2.101.136.497

met maatschappelijke zetel te 2340 Beerse, Turnhoutseweg 30,

Hierbij vertegenwoordigd door dhr. Kris Sterkens, bestuurder en Hilde Claes, HR Head Benelux, hierna de ondertekenende werkgevers genoemd;

En:

BBTK-ABVV, 2300 Turnhout, Grote Markt 48, hierbij vertegenwoordigd door Dhr. Serge Seret, secretaris,

ACLVB, 2800 Mechelen, Frederik de Merodestraat 76-78, hierbij vertegenwoordigd door Dhr. Eric Vuchelen , secretaris,

ACV, 2300 Turnhout, Korte Begijnenstraat 20, hierbij vertegenwoordigd door Dhr. Peter Goris, secretaris.

WORDT OVEREENGEKOMEN

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Toepassingsgebied

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op enerzijds de ondertekenende werkgevers, en op anderzijds de bedienden met uitzondering van de kaderleden (hierna gezamenlijk genoemd “de werknemers”) die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met Janssen Pharmaceutica NV of J.C. General Services CVBA, en die tijdens de duurtijd van deze CAO betrokken zijn bij organisatorische wijzigingen die leiden tot het wegvallen van hun functie ongeacht of dit kadert binnen een procedure tot collectief ontslag.

In geval van een organisatorische wijziging die leidt tot het wegvallen van functie(s) zal de ondernemingsraad overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake worden geïnformeerd en geconsulteerd. Voorafgaand aan de kennisgevingsgesprekken met de mogelijk geïmpacteerde werknemers zal met de sociale partners besproken worden hoe het principe van 'vrijwillig vertrek' beschreven in hoofdstuk III van onderhavige CAO kan worden toegepast.

Partijen preciseren dat deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel de werknemers betreft tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, tenzij specifiek anders vermeld wordt dat het werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur betreft.

HOOFDSTUK II - REALLOCATIE BINNEN DE ONDERNEMING

Artikel 2 Reallocatie binnen de onderneming

2.1 Algemeen

Een reallocatie- of inplacementbegeleiding zal opstarten met tussenkomst van HR van de ondertekenende werkgevers en betrokkenheid van externe organisaties. De interne begeleiding en ondersteuning zal ondermeer gebeuren via Healthiest Careers.

Het hiertoe opgericht hertewerkstellingscomité bestaande uit:

- werknemersvertegenwoordigers van de verschillende vakbonden (ACV, BBTK-ABVV, ACLVB),
- werkgeversvertegenwoordiging,
- HR vertegenwoordiging,
- Healthiest Careers vertegenwoordiger, die tevens de voorzittersrol zal opnemen

zal de voortgang inzake het hertewerkstellingstraject van de betrokken werknemers, ressorterend onder deze CAO, bespreken.

Het comité komt samen na een op de extra ondernemingsraad ¹ aangekondigde organisatiewijziging en volgt in principe maandelijks het hertewerkstellingstraject van de geïmpacteerde werknemers verder op. Uitzonderlijk kan het ook worden samengebracht worden op verzoek van de werknemersvertegenwoordiging van de verschillende vakbonden of de Healthiest Careers vertegenwoordiger (voorzitter).

Op kwartaalbasis zal aan de ondernemingsraad tevens een reallocatie overzicht worden bezorgd.

In samenspraak met de coach van Healthiest Careers kan de getroffen werknemer eventueel reeds aanspraak maken op het opleidingsbudget ten belope van maximaal 1800 EUR, vermeld in artikel 7 van onderhavige overeenkomst, teneinde de hertewerkstellingskansen te verhogen.

Voor de getroffen werknemers die opteren voor hertewerkstelling, al dan niet via Healthiest Careers, wordt een regeling voorzien waarbij de betrokken werknemer de keuze heeft om gedurende een periode van maximum 6 maanden onder vrijstelling van prestaties in dienst te blijven, terwijl de opzeggingstermijn loopt. Dit geldt ook voor medewerkers in deeltijds tijdscrediet. In geval de werknemer alsnog opteert voor uittreding of in de periode van 6

¹ Extra ondernemingsraad = leden van de ondernemingsraad + leden van de syndicale delegatie

maanden van vrijstelling van prestaties geen andere passende (interne) functie heeft gevonden zal op het ogenblik van de effectieve uitdiensttreding het bedrag overeenstemmend met deze periode van vrijstelling prestaties in mindering gebracht worden van de verbrekingsvergoeding. Deze verrekening zal gebeuren op basis van de verhoogde maandwedde inclusief alle bijkomende looncomponenten zoals vermeld in artikel 5.1. van deze CAO. Gedurende deze periode van vrijstelling van prestaties kan de betrokken werknemer zijn zoektocht naar een nieuwe functie optimaal benutten, hierbij eveneens gebruik makend van de interne vacaturebank. Na deze periode van maximum 6 maanden krijgen de medewerkers verder de mogelijkheid in te stappen in outplacementbegeleiding of deze te continueren. Indien geen interne functie gevonden kan worden, wordt het outplacement ten laste genomen door de werkgever, en verzorgd door een door de werkgever aangeduide provider.

De werknemer dient de keuze voor deze regeling tijdig en schriftelijk overeenkomstig het keuzeformulier aan HR (groep ERLR – Employee & Labor Relations) over te maken.

De totale periode van vrijstelling prestaties kan nooit meer bedragen dan het aantal maanden gedekt door de wettelijke opzeggingstermijn eenheidsstatuut (EHS).

2.2 Interne vacaturebank en mogelijkheid tot hertewerkstelling

De geïmpacteerde werknemers hebben volgende mogelijkheden tot interne hertewerkstelling:

- sollicitatie op interne vacatures van de J&J entiteiten België (interne vacaturebank):
 - vaste functies
 - tijdelijke functies (voor een maximum periode van 2 jaar)
 - openstaande posities in de Be³st teams
 - De huidige pools (operator, admin, analist), ondergebracht in de Be³st teams, blijven behouden als tewerkstellingsmogelijkheid, mits doorlopen van een selectieproces, voor maximaal 25 werknemers met volgende verdeelsleutel:
 - 15 operatoren, overeenkomstig met de syndicale delegatie bepaalde modaliteiten;
 - 5 administratieve bedienden;
 - 5 analisten (laboranten)
- instap in de Flex-pool, na het doorlopen van een extern assessment rond leervermogen en attitude (flexibele werkhouding) via Healthiest Careers; bedoeling is om voorafgaand aan de keuze tot instap een oriënterend advies te formuleren voor de werknemer en organisatie over de 'tewerkstellingsfit' van de werknemer in de flex pool.

2.3 In geval van een nieuwe functie bij de J&J-groep

De beëindigingsregeling zoals omschreven in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die aansluitend een andere betrekking vinden bij een andere onderneming binnen de J&J groep en hiernaar transfereren. In zulk geval van overgang naar een andere J&J entiteit blijft de anciënniteit behouden.

In geval van transfer naar een andere Belgische J&J entiteit blijft het hospitalisatieplan en het J&J Pension Fund OFP van toepassing.

2.4 In geval van een nieuwe functie bij de ondertekenende werkgevers (interne hertewerkstelling)

De beëindigingsregeling zoals omschreven in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die een andere betrekking vinden bij de ondertekende werkgevers.

Onverminderd hetgeen bepaald is in het voorgaande lid, kunnen de betrokken getroffen werknemers zich alsnog beroepen op de toepassing van deze beëindigingsregeling indien ze de ondertekende werkgevers vrijwillig verlaten of indien hun arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door de werkgever om andere dan dringende redenen, en dit binnen een periode van 6 maanden na aanvang van hun eerste nieuwe functie tengevolge van hertewerkstelling.

Voor werknemers die als gevolg van de nieuwe functie in een ploegenafbouwregeling zitten, zal voor de toepassing van de beëindigingsregeling rekening worden gehouden met de vaste ploegentoeslagen van toepassing op het moment van de overgang van de nieuwe functie.

2.5 Begeleidende maatregelen in geval van herplaatsing bij de ondertekenende werkgevers

Het opnemen van een andere functie kan gepaard gaan met een wijziging in de arbeidsomstandigheden; begeleidende maatregelen zijn een tegemoetkoming om eventuele ongemakken of impact op inkomen gedeeltelijk te compenseren.

2.5.1 Verandering van klasse

In geval de nieuwe functie zich situeert in een lagere klasse zal volgende procedure worden toegepast.

Gedurende de eerste 12 maanden kan de werknemer de functie eventueel uitbouwen tot een functie op zijn huidig niveau. Gedurende dit eerste jaar blijft de huidige inschaling behouden. Indien dit niet mogelijk is zal na deze wachtperiode van 1 jaar de procedure inzake klasse afbouw worden toegepast.

Dit betekent dat het salaris vanaf het 2 de jaar zal worden bevroren door vanaf 1 januari eerstvolgend geen leeftijds/anciënniteits-aanpassingen meer te geven tot inschaling op werkelijke leeftijd/ anciënniteit in lagere klasse mogelijk is.

Toch zal gedurende 4 jaren, volgend op het eerste jaar, een bijkomende looncompensatie van het gederfde loonverschil van respectievelijk 100%, 75%, 50%,25% gegeven worden.

Dit bedrag (verschil salaris + dertiende maand + vakantiegeld) wordt voor de baremabedienden in de vorm van een premie betaald in december van het desbetreffende jaar.

2.5.2 Verandering van locatie

Indien de nieuwe plaats van tewerkstelling aanleiding geeft tot meerkilometers t.o.v.vorige plaats van tewerkstelling dan behoudt de werknemer de bestaande tussenkomst in zijn woon-werkverkeer (obv huidige en niet nieuwe locatie) en heeft de werknemer gedurende 5 jaar recht op een bijkomende mutatievergoeding voor deze meerkilometers conform de wettelijke forfaitaire kilometervergoeding.

2.5.3 Verandering van ploegenregime

Indien de werknemer in zijn nieuwe functie voor onbepaalde duur naar een arbeidsregime met een lagere of zonder ploegentoeslag overstapt en er een reëel inkomensverlies is, dient een meldingsperiode van 3 maanden gerespecteerd te worden. Indien de betrokken werknemer evenwel mits zijn instemming reeds gedurende deze meldingsperiode overgaat naar een arbeidsregime met een lagere of zonder ploegentoeslag, zal de afbouw van de ploegentoeslag niettemin pas 3 maanden na de aanvang van de meldingsperiode starten.

De afbouw van de ploegentoeslag zal maandelijks gebeuren à rato van 1.5% van het basismaandsalaris (exclusief ploegentoeslag) voorafgaand aan de overgang naar het arbeidsregime met een lagere of zonder ploegentoeslag.

2.5.4 Bijzondere garantie

In het geval van een ontslag omwille van herstructurering in de periode van 2 jaar na hun mutatie, zullen werknemers terugvallen op hun oorspronkelijk statuut, klasse en/of ploegentoeslag, indien deze gunstiger zouden zijn.

2.5.5 Opleiding en evaluatieperiode in de nieuwe vaste functie

Voor elke werknemer die ten gevolge van het reallocatieproces zoals in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaald, instapt in een nieuwe vaste functie zal de rechtstreekse chef in overleg met de werknemer een opleidingsplan opstellen.

Gedurende een periode van 6 maanden wordt de werknemer in functie hiervan door zijn rechtstreekse chef opgevolgd en geëvalueerd.

Uiteraard heeft de betrokken werknemer het recht hierin gehoord te worden.

Gedurende deze periode van 6 maanden na tewerkstelling in deze nieuwe functie kan

- de betrokken werknemer alsnog solliciteren op andere openstaande vacatures die mogelijk beter aansluiten bij zijn interesses en competenties en/of
- zich alsnog beroepen op de toepassing van de beëindigingsregeling cfr. art. 5 indien hij de onderneming vrijwillig wil verlaten.

2.6 Duobanen en Landingsbanen

2.6.1 De werkgever zal in het kader van mogelijke hertewerkstelling van de geïmpacteerde werknemer, al dan niet via Healthiest Careers, welwillend creatieve oplossingen via duo- en landingsbanen bekijken.

2.6.2 De ondertekenende werkgevers zullen aan deze geïmpacteerde werknemers die kiezen voor hertewerkstelling via een duo- of landingsbaan een maandelijkse bijkomende extra legale vaste aanvullende vergoeding van 250 € bruto uitbetalen. Deze vergoeding wordt uitgekeerd gedurende een periode van 2 jaar en zal worden geprorateerd indien het tewerkstellingspercentage lager is dan 100%. Indien het evenwel een deeltijdse werknemer betreft in het systeem van tijdskrediet of thematisch verlof zal deze aanvullende vergoeding berekend worden op basis van de onderliggende arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III - VRIJWILLIGHEID

Artikel 3 Principe

Partijen komen overeen om in het kader van een informatie- en consultatieprocedure van een organisatorische wijziging met potentiële impact op tewerkstelling het aantal gedwongen ontslagen indien mogelijk te beperken.

Daartoe zal in de extra ondernemingsraad, steeds voorafgaand aan de kennisgevingsgesprekken met de mogelijk geïmpacteerde werknemers, de mogelijkheid van 'vrijwillig vertrek' (afdelingsvrijwilligheid) besproken worden. Kennisgevingsgesprekken met individuele werknemers kunnen 1 week na de aankondiging op de extra ondernemingsraad worden gevoerd, tenzij anders overeengekomen met de extra ondernemingsraad. De leden van de extra ondernemingsraad zijn in het kader van deze consultatie gehouden tot confidentialiteit.

De werkgever maakt hierbij het voorbehoud dat in geval van een globaal aangekondigde reorganisatie waarbij globale procesafspraken (mapping/ assess & select principes) van toepassing zijn, de lokaal gemaakte afspraken in lijn zullen moeten zijn met de globale procesafspraken.

Door de invoering van het principe van 'vrijwillig vertrek' ontstaat de mogelijkheid om de onderneming vrijwillig te verlaten.

Partijen komen volgend basisproces overeen:

- Op de extra ondernemingsraad zal voor de door de reorganisatie getroffen afdeling (groep) meegedeeld worden welke specifieke functieprofielen geïmpacteerd zijn en hoeveel. Deze profielen zullen bekendgemaakt worden.
- Afdelingsvrijwilligheid: Gedurende 3 weken na de afronding van de consultatie met de extra ondernemingsraad loopt het afdelingsvrijwilligheidsproces, waarbij medewerkers uit de geïmpacteerde afdeling (groep) zich kunnen melden voor vrijwillig vertrek en eventuele duobanen. Werknemers met gelijklopende profielen als de geïmpacteerde profielen meegedeeld aan de extra ondernemingsraad, kunnen bij hun afdelingshoofd of de HR verantwoordelijke te kennen geven geïnteresseerd te zijn in vrijwillig vertrek. In zulk geval zal bekeken worden of matching op afdelingsniveau mogelijk is. Vervolgens evalueert de afdelingsleiding van de getroffen afdeling in overleg met de HR verantwoordelijke of het matching principe rekening houdend met de vereiste competenties kan toegepast worden en het aantal 'gedwongen ontslagen' kan verminderd worden.
- Het resultaat van deze afdelingsvrijwilligheid, inclusief het saldo van werknemers die de onderneming 'gedwongen' dienen te verlaten, zal besproken worden met het hertewerkstellingscomité en de ondernemingsraad.
- Hieropvolgend zullen de individuele kennisgevingsgesprekken met de geïmpacteerde werknemers plaatsvinden.
- Campusvrijwilligheid: In geval door de werkgever op de extra ondernemingsraad een organisatorische wijziging met een impact van minstens 30 potentiële ontslagen gedurende een termijn van 60 dagen werd aangekondigd, en indien de geïmpacteerde werknemers kiezen voor hertewerkstelling, zal het proces rond campus- vrijwilligheid worden opgestart, waarbij werknemers uit een niet-geïmpacteerde afdeling/groep te kennen kunnen geven geïnteresseerd te zijn in vrijwillig vertrek. In zulk geval zal bekeken worden of matching met een geïmpacteerd functieprofiel mogelijk is.

Niet gematchte vrijwilligers kunnen bij elke nieuwe opstart van een campusvrijwilligheidsproces zich opnieuw als vrijwilliger aanmelden, waarbij Healthiest Careers zal onderzoeken of matching alsnog mogelijk is in het kader van een eventueel nog lopend reallocatie- of inplacementbegeleidingstraject met een geïmpacteerde medewerker uit een andere afdeling.

Bij dit matchingsproces kan een geïmpacteerde medewerker en 'kandidaat vrijwillig vertrek' zich laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde van de syndicale delegatie of van het hertewerkstellingscomité.

De 'kandidaat vrijwillig vertrek obv afdelingsvrijwilligheid' zal bij effectief ontslag door de werkgever gerechtigd zijn op dezelfde afscheidsvergoeding of eventuele alternatieve afscheidsregeling (brugregeling) als een door de reorganisatie getroffen medewerker.

De 'kandidaat vrijwillig vertrek obv campusvrijwilligheid' zal bij effectief ontslag door de werkgever gerechtigd zijn op de verbrekingsvergoeding berekend conform het eenheidsstatuut bedoeld in artikel 5.1.1 én de vaste premie bedoeld in artikel 5.2.2.

Artikel 4 SWT regeling met vrijstelling van prestaties en uitbetaling van de premies van het sociaal plan

Werknemers uit een geïmpacteerde afdeling/groep, waarvoor een informatie- en consultatieproces lopende is in de ondernemingsraad, en die reeds in opzeg staan in het kader van SWT (brugpensioen) kunnen 'vrijwillig' aangeven gedurende de nog lopende opzegtermijn volledig vrijgesteld te willen worden van arbeidsprestaties.

In zulk geval zal de afdeling onderzoeken of de positie/functie overbodig wordt, en zo ja, wanneer deze zal wegvallen.

Indien de positie wegvalt, zal overeengekomen worden wanneer de werknemer vrijgesteld kan worden van arbeidsprestaties met behoud van het huidige salaris en tewerkstellingspercentage. Aansluitend op het einde van de reeds betekende opzegtermijn zal hij de onderneming verlaten om met SWT te gaan en zal de werkgever alsnog de premies van het sociaal plan uitbetalen.

HOOFDSTUK IV – BEGELEID/GEDWONGEN VERTREK

Artikel 5 Begeleid vertrek - Algemene beëindigingsregeling

Voor de werknemers die door één van de ondertekenende werkgevers worden ontslagen, in het kader van een herstructurering, gelden volgende bepalingen:

5.1 Verbrekingsvergoeding

5.1.1 Beëindiging met onmiddellijke ingang

De betrokken werknemers dienen in principe geen opzeggingstermijn te presteren, en zullen worden ontslagen mits betaling van een verbrekingsvergoeding zoals hieronder bepaald met dien verstande dat de financiële regeling voor de baremabedienden en de ex-arbeiders volledig gelijk is. In het bijzonder zullen de ex-arbeiders die in dienst waren op 31/12/2013 hun opzeggingstermijn vastklikken op dezelfde wijze als de bedienden (stap 1). Voor de berekening van de opzeggingstermijn vanaf 01/01/2014 (stap 2) zijn de nieuwe wettelijke

opzeggingstermijnen (eenheidsstatuut) van toepassing. Het totaal van de opzeggingstermijn zal overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake de som zijn van stap 1 en stap 2. Overeenkomstig de wetgeving eenheidsstatuut zal de looncategorie van zo genoemde 'hogere' bediende worden toegepast voor het bepalen van stap 1.

5.1.2 Berekening van de met de opzeggingstermijn overeenstemmende verbrekingsvergoeding.

5.1.2.1 Algemene bepalingen mbt berekening verbrekingsvergoeding

Iedere medewerker die in kennis wordt gesteld zal automatisch een gedetailleerde berekening ontvangen.

De met de berekende opzeggingstermijn overeenstemmende verbrekingsvergoeding wordt bepaald door het bruto jaarloon van de werknemer te delen door 12 en te vermenigvuldigen met duur van de opzeggingstermijn.

Het bruto jaarloon dat voor de berekening van deze verbrekingsvergoeding in aanmerking wordt genomen, is samengesteld uit de volgende looncomponenten in de mate zij voor de individuele werknemer van toepassing zijn op het ogenblik van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst:

- laatste effectieve vaste maandwedge;
In geval voor een werknemer in een periode van 2 jaar voorafgaand aan de beëindiging, effectief een CAO afbouwregeling ploegen wordt toegepast, zal rekening worden gehouden met zijn oorspronkelijk basisregime.
Voor deeltijdse werknemers en werknemers in tijdscrediet en thematisch verlof: zie onderstaande specifieke toepassing
- eindejaarspremie (dertiende maand);
- dubbel vakantiegeld en extra vakantiegeld op dertiende maand;
- werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques;
- ongemakkenpremie (30 EUR bruto/maand) (indien van toepassing);
- werkgeversbijdragepensioenfonds: componenten overlijden en invaliditeit;
- desgevallend: standby, oproepvergoeding en andere functiegebonden recurrente financiële voordelen ontvangen gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de verbrekings/opzeg

De component "pensioen" wordt niet opgenomen daar de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding meetelt als diensttijd in de opbouw van het pensioenfondskapitaal.

De werkgeversbijdragen in de hospitalisatieverzekering worden evenmin opgenomen aangezien de mogelijkheid tot het indienen van eventuele schadeclaims (in het kader van het hospitalisatieplan) verder loopt gedurende de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. Dit geldt overigens ten strikt uitzonderlijke titel binnen de context van onderhavige herstructurerings CAO.

5.1.2.2 Specifieke bepalingen voor bepaalde categorieën van deeltijdse werknemers mbt berekening verbrekingsvergoeding

Voor de deeltijdse werknemers gelden volgende bijkomende regels inzake de berekening van de verbrekingsvergoeding:

Deeltijds tijdskrediet-/loopbaanvermindering

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkzaam is onder tijdskrediet, wordt de verbrekingsvergoeding, berekend op basis van een voltijds loon, geprorateerd in verhouding tot het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de werknemer tijdens zijn loopbaan bij de ondertekenende werkgevers.

Tijdelijk deeltijdse werknemers

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdelijk deeltijds is tewerkgesteld onder de vorm van een addendum voor bepaalde duur bij de arbeidsovereenkomst, wordt de verbrekingsvergoeding berekend aan het tewerkstellingspercentage van de onderliggende oorspronkelijke voltijdse of eventueel deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Onbepaalde duur vrijwillig deeltijdse werknemers

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van deeltijdse arbeid voor onbepaalde duur, wordt de verbrekingsvergoeding berekend aan het tewerkstellingspercentage zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst van deeltijdse arbeid op het ogenblik van de beëindiging. Dit betekent dat de opzeggingsvergoeding wordt berekend op basis van het laatste deeltijdse loon.

Werknemers in thematisch verlof

Indien de werknemer op moment van verbreking onder een vorm van thematisch verlof zijn arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk heeft geschorst, wordt de verbrekingsvergoeding berekend aan het tewerkstellingspercentage van de onderliggende oorspronkelijke voltijdse of eventueel deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Zieke werknemers die het werk deeltijds hebben hervat

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van een reïntegratie in geval van ziekte tijdelijk deeltijds het werk heeft hervat mits goedkeuring van de adviserend geneesheer van de mutualiteit, wordt de verbrekingsvergoeding berekend aan het tewerkstellingspercentage van de onderliggende oorspronkelijke voltijdse of eventueel deeltijdse arbeidsovereenkomst.

5.2 Afscheidspremies

Op het ogenblik van effectieve uitdiensttreding zullen aan de ontslagen werknemers volgende afscheidspremies betaald worden.

5.2.1. Een variabele premie afhankelijk van het aantal dienstjaren

Het bedrag van de variabele premie bedraagt 2.980 EUR per begonnen dienstjaar.

Deze afscheidspremie geldt als brutobedrag waarvan de wettelijke sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing dienen te worden afgehouden in functie van de wettelijke bepalingen terzake

5.2.2. Een vaste premie

Het bedrag van de vaste premie bedraagt 13.000 EUR. Deze afscheidspremie geldt als brutobedrag waarvan de wettelijke sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing dienen te worden afgehouden in functie van de wettelijke bepalingen terzake.

5.2.3. Specifieke bepalingen voor bepaalde categorieën van deeltijdse werknemers mbt berekening van de premies

5.2.3.1. Variable premie deeltijdse werknemers

Het bedrag van de variable premie zal steeds geproorateerd worden in verhouding tot het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de werknemer tijdens zijn loopbaan in de onderneming.

5.2.3.2. Vaste premie deeltijdse werknemers

Voor deeltijdse werknemers en werknemers in tijdskrediet zal het bedrag van de vaste premie geproorateerd worden in verhouding tot het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de werknemer tijdens zijn loopbaan in de onderneming.

Voor werknemers echter die voltijds tewerkgesteld zijn op het ogenblik van uitdiensttreding geldt de volledig vaste premie ongeacht hun eventuele eerdere deeltijdse loopbaan jaren.

Voor werknemers die onder een vorm van thematisch verlof tewerkgesteld zijn is het tewerkstellingspercentage van hun onderliggend contract bepalend voor de toepassing van de berekening zoals hierboven omschreven

5.3 Invaliden en langdurig zieken

5.3.1. De arbeidsovereenkomst van de werknemer die op moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst langdurig ziek zijn, zal in geval van herstructurering, worden beëindigd mits betekening van een opzeggingstermijn tenzij de werknemer ervoor opteert zijn arbeidsovereenkomst op dat ogenblik te laten verbreken. Wanneer deze werknemer arbeidsgeschikt wordt verklaard, zal de arbeidsovereenkomst worden verbroken mits betaling van de verbrekingsvergoeding overeenkomstig de bovenstaande beëindigingsregeling (artikel 5.1 en 5.2) als bepaald op moment van betekening van de opzeggingstermijn behoudens indien de werknemer inmiddels de (SWT/vervroegd)pensioengerechtigde leeftijd zou hebben bereikt of zou bereiken na afloop van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding en hierop aanspraak maakt. In zulk geval zal enkel de verbrekingsvergoeding zoals omschreven in artikel 5.1 worden uitbetaald.

5.3.2. De bedrijfsarts kan om sociaal-medische redenen oordelen dat het niet aangewezen is de opzegging te betekenen. In zulk geval zal de arbeidsovereenkomst niet worden beëindigd zolang de werknemer arbeidsongeschikt is. Indien de betrokken werknemer zich alsnog arbeidsgeschikt (medisch gestaafd) aandient tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de beëindigingsregeling als bepaald door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing, waarbij de

verbrekingsvergoeding zoals omschreven in artikel 5.1 berekend zal worden op het moment van heraanmelding.

5.4 Anciënniteitspremie voor 25 en 35 jaar dienst

Indien een getroffen medewerker gedurende de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding op basis van de geldende bedrijfsprocedure een recht zou openen tot betaling van de anciënniteitspremie voor 25 of 35 jaar dienst, zal dit bedrag worden toegekend als bruto vergoeding.

5.5 Hospitalisatieverzekering

Ten uitzonderlijke titel, blijft voor de werknemers die het bedrijf verlaten in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de dekking van de hospitalisatieverzekering gewaarborgd voor de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

Nadien, kan de werknemer via een door de werkgever aangeduide externe verzekeringsmaatschappij (Allianz) op vrijwillige basis een zgn. contract 'individuele voortzetting' zonder wachttijden en zonder medische formaliteiten afsluiten, samen met zijn gezinsleden. Eventuele deelname aan deze verzekering gebeurt vrijwillig en mits het betalen door de betrokkene van de hieraanverbonden periodieke verzekeringspremies.

De voordelen van het hospitalisatieplan lopen evenwel door indien de werknemer onmiddellijk aansluitend op de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding (vervroegd) pensioen- of SWT gerechtigd zou zijn.

5.6 Overlijden

In geval van overlijden van de betrokken werknemer zal het eventueel saldo van de verbrekingsvergoeding in toepassing van artikel 5.1 en 5.2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de rechthebbenden worden uitbetaald conform de wilsbeschikking en de wettelijke context terzake.

Artikel 6. Begeleid vertrek – alternatieve afscheidsregeling 'Brugregeling' voor werknemers die op het moment van kennisgeving van het wegvallen van hun functie maximaal 5 jaar verwijderd zijn van hun (vervroegd) wettelijke pensioenleeftijd ².

Geïmpacteerde werknemers (individueel of via afdelingsvrijwilligheid) die op het moment van kennisgeving van het wegvallen van hun functie maximaal 5 jaar verwijderd zijn van hun (vervroegd) wettelijke pensioenleeftijd kunnen aanspraak maken op een zgn. "brugregeling".

Deze brugregeling laat de betrokken werknemer toe de brug te maken naar de (vervroegd) wettelijke pensioenleeftijd.

Inzake deze brugregeling gelden de volgende principes :

² Overeenkomstig de Belgisch wettelijke pensioenregels

- Tussen de geïmpacteerde werknemer die voldoet aan de voorwaarden en de betrokken werkgever wordt een beëindiging in onderling akkoord afgesproken, waarbij:
 - 1) de werknemer gedurende maximaal 60 maanden vrijgesteld wordt van prestaties en op die manier “gebrugd” wordt naar de effectieve (vervroegde) pensionering, en
 - 2) de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt de laatste dag van de maand waarin de werknemer de (vervroegde) pensioneringsleeftijd bereikt.
- Tijdens deze periode van maximaal 60 maanden behoudt de geïmpacteerde werknemer een “Aangepast maandsalaris” dat afhankelijk is van een te berekenen “Maandkost” en “Persoonlijke enveloppe”.
- De “Persoonlijke enveloppe” is gelijk aan de bruto verbrekingsvergoeding berekend volgens het eenheidsstatuut + bruto vaste en variabele premie van het sociaal plan (artikel 5.2.1 en 5.2.2.) + patronale sociale zekerheidsbijdragen – extra kost pensioenfonds (dit is de kost voor de extra maanden aansluiting en de kost voor verleden diensttijd).
- De “Maandkost” wordt bekomen door de “Persoonlijke enveloppe” te delen door het aantal maanden tussen ingaan van de regeling en (inclusief) de maand waarin de werknemer de (vervroegde) pensioenleeftijd bereikt, met een maximum van 60 maanden.
- Het “Aangepast maandsalaris” wordt vervolgens bekomen door de “Maandkost” te delen door 20/12 en het aldus bekomen resultaat te verminderen met 6% index.
- Het “Aangepast maandsalaris” kan nooit meer bedragen dan het bruto loon van de maand van kennisgeving van het wegvallen van de functie; indien dit het geval zou zijn, zal het restant voortvloeiend uit het sociaal plan worden uitbetaald bij de uitdiensttreding.
- Indien het “Aangepast maandsalaris” lager is dan het sectoraal minimum bruto-loon zal de geïmpacteerde werknemer niet kunnen instappen in deze brugregeling.
- Gelet op de vrijstelling van prestaties zal de werknemer die instapt in deze brugregeling geen aanspraak kunnen maken op vergoedingen die gekoppeld zijn aan effectieve prestaties, zoals o.a. woon-werkvergoeding, maaltijdcheques, onkostenvergoedingen, vergoedingen voor telewerk... . De werknemer blijft gerechtigd op vakantiegeld en 13^o maand conform de wettelijke en/of sectorale bepalingen, alsmede op toekomstige CAO-verhogingen en indexaties.
- De werknemer die instapt in deze brugregeling behoudt de dekking van het hospitalisatieplan gedurende de ganse periode van vrijstelling van prestaties onder deze brugregeling en gedurende de ganse periode als (vervroegd) gepensioneerde, en dit zowel voor de betrokken werknemer, zijn partner en eventuele personen ten laste overeenkomstig het geldend hospitalisatieplan.

HOOFDSTUK V – OUTPLACEMENT

Artikel 7 Outplacement / Opleidingsbudget

Met het oog op een begeleiding in het kader van een wedertewerkstelling van de getroffen werknemers, werknemers bedoeld in artikel 2.1 voor wie geen interne functie gevonden kan worden, de werknemers bedoeld in artikel 5. alsook de werknemers die vertrekken via

afdelings- of campusvrijwilligheid, wordt door de werkgever op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een outplacementbegeleiding aangeboden indien de werknemer minstens één jaar anciënniteit heeft en dit ongeacht de leeftijd van de werknemer of de duur van de opzeggingstermijn of periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

Deze begeleiding neemt een aanvang nadat de getroffen de outplacementaanbod formeel heeft aanvaard.

De outplacementbegeleiding wordt in overeenstemming met de globale J&J richtlijnen terzake verzorgd door Right Management.

De begeleiding voor getroffen werknemers met een voltijds contract van onbepaalde duur bedraagt 60 uren en wordt gespreid over 12 maanden.

De werkgever zal de kost van dit outplacement niet aanrekenen op de verbrekingsvergoeding.

In samenspraak met de consultant van het outplacementkantoor kan de getroffen werknemer een opleidingstraject laten uittekenen ten belope van maximaal 1800 EUR teneinde de kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Deze kosten zullen worden terugbetaald mits voorlegging van de nodige stavingsstukken.

HOOFDSTUK VI – OVERGANG VAN EEN DEEL VAN DE ONDERNEMING NAAR EEN DERDE (CAO32bis)

Artikel 8 Overgang van een deel van de onderneming naar een derde

In geval tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst een deel van de onderneming, als omschreven in CAO 32bis, overgaat naar een derde dan gelden de volgende bepalingen:

- de getroffen medewerkers gaan in principe en conform de bepalingen van CAO 32 bis over naar de nieuwe werkgever met behoud van gelijkwaardige loon- en arbeidsovereenkomsten. In dat geval is er geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en hebben de getroffen medewerkers bijgevolg geen recht op de beëindigingsregelingen zoals bepaald in artikel 5.1. en 5.2.
- Indien de derde (nieuwe werkgever), tijdens de duurtijd van deze CAO of tot 1 jaar na overname, echter overgaat tot volledige stopzetting van zijn activiteiten ten gevolge van een faillissement of omwille van andere redenen en de werknemer ten gevolge hiervan effectief ontslagen wordt, zal de 'werkgever' op schriftelijk verzoek van de 'werknemer' onderzoeken of een integratie van de werknemer mogelijk is. Zoniet zal de werkgever voorzien in een financiële bijpassing gelijk aan het verschil tussen de door de derde of ander instantie uitbetaalde afscheidsvergoedingen en de financiële afscheidsregeling zoals bepaald in artikel 5.1 en 5.2. van onderhavig sociaal plan en zoals berekend op de datum voorafgaand aan de overdracht zoals omschreven in CAO 32 bis.

HOOFDSTUK VII - AFSLUITENDE BEPALINGEN

Artikel 9 Algemene bepaling betreffende vergoedingen

Hierbij wordt uitdrukkelijk bepaald dat de vergoedingen die worden uitgekeerd in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst alle mogelijke wettelijke, sectorale en bedrijfsgebonden vergoedingen omvatten.

In het bijzonder zal de bij CAO nr. 10 van 8 mei 1973 voorziene vergoeding collectief ontslag niet verschuldigd zijn in de mate dat de in onderhavige CAO voorziene afscheidvergoedingen voorzien in gelijkwaardige of hogere voordelen dan deze bepaald in de CAO Nr.10.

Indien in sectorale CAO's en/of andere wetgeving zou worden voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt verhogen (cfr. artikel 39 ter van de Arbeidsovereenkomstenwet), dan zullen partijen samenkomen en bespreken hoe deze zullen worden aangerekend op de voordelen voorzien in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en hierop dus in mindering zullen worden gebracht.

Artikel 10 Sociale en Fiscale inhoudingen

Alle vergoedingen en andere voordelen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen aan de rechthebbende werknemers worden uitbetaald, na aftrek van de door de wet opgelegde sociale en fiscale inhoudingen.

Artikel 11 Sociale vrede

Werkgever en vakorganisaties gaan ermee akkoord onderhavige overeenkomst ter goede trouw na te leven. De sociale vrede wordt voor de volledige duur van deze CAO door de ondertekende partijen gewaarborgd wat betreft de bepalingen van deze CAO.

Artikel 12 Duurtijd

Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur, ingaand op 1 april 2022 en verstrijkend op 31 maart 2024.

Wanneer deze overeenkomst eindigt, zal zij geen voortgezette binding hebben.

Partijen engageren zich evenwel om voor de afloop van onderhavige CAO de mogelijkheid tot een eventuele verlenging te bespreken.

Artikel 13 Registratie

Deze CAO zal door toedoen van de Werkgever met het oog op de registratie worden neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Opgemaakt te Beerse op 28 april 2022, in 6 exemplaren, één voor elke ondertekenende partij, één voor neerlegging op de griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Namens de onderneming,

Kris Sterkens
Bestuurder JC General Services BV
Afgevaardigd Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV

Hilde Claes
Head HR J&J Benelux
Janssen Pharmaceutica NV
JC General Services BV

Namens de vakorganisaties,

ACV
Peter Goris
Secretaris

BBTK-ABVV
Serge Seret
Secretaris

ACLVB
Eric Vuchelen
Secretaris