COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)
SOCIAAL PLAN

Tussen: **Janssen Pharmaceutica NV**, met maatschappelijke zetel te 2340 BEERSE, Turnhoutseweg 30, met als ondernemingsnummer 0403.834.160 en met volgende vestigingseenheden: 2.104.895.743; 2.104.895.941; 2.142.774.738; 2.142.774.837; 2.142.774.936; 2.142.775.035; 2.211.627.318; 2.206.218.082; 2.206.285.525; 2.242.709.383; 2.42.710.472; 2.324.203.637 en 2.345.602.629;

J.C. General Services BV, met maatschappelijke zetel te 2340 BEERSE, Turnhoutseweg 30, met als ondernemingsnummer 0473.587.751 en met volgende vestigingseenheid: 2.101.136.497;

Vertegenwoordigd door Tom Aelbrecht, in zijn hoedanigheid van bestuurder van Janssen Pharmaceutica NV en bestuurder van J.C. General Services BV en Hilde Claes, in haar hoedanigheid van OneHR Bene & Head of HR Innovative Medicine R&D en tevens bestuurder van Janssen Pharmaceutica NV en J.C. General Services BV;

Hierna "***de werkgever***" genoemd;

En: **ACV BIE**, aangesloten bij het ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond van België), 2300 TURNHOUT, Korte Begijnenstraat 20, met ondernemingsnummer 0834.631.352,vertegenwoordigd door Peter Goris, in zijn hoedanigheid van secretaris;

BBTK (Bond voor Bedienden, Technici en Kaders), aangesloten bij het ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond), 2300 TURNHOUT, Grote Markt 48, met ondernemingsnummer 0850.439.184, vertegenwoordigd door Serge Seret, in zijn hoedanigheid van secretaris

ACLVB (Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België), aangesloten bij de gelijknamige interprofessionele organisatie, 2800 MECHELEN, Frederik de Merodestraat 76-78, met ondernemingsnummer 0850.330.011. vertegenwoordigd door Bart Michiels, in zijn hoedanigheid van secretaris;

Hierna "***de vakorganisaties***" genoemd;

Hierna samen ***"de partijen"*** genoemd;

WORDT OVEREENGEKOMEN:

Hoofdstuk I – Algemene bepalingen 3
Artikel 1 Toepassingsgebied 3
Artikel 2 Informatie en consultatie 3
Hoofdstuk II – Vrijwilligheid 4
Artikel 3 Afdelingsvrijwilligheid 4
Artikel 4 Campusvrijwilligheid 4
Artikel 5 Vertrekmodaliteiten bij vrijwilligheid 5
Hoofdstuk III - Gedwongen vertrek 6
Afdeling 1 – Principes 6
Artikel 6 Keuze 6
Afdeling 2 – Inzet op hertewerkstelling 7
Artikel 7 Reallocatie binnen de onderneming 7
7.1 Algemeen 7
7.2 Interne vacaturebank en mogelijkheid tot hertewerkstelling 7
7.3 Nieuwe functie bij de J&J-groep 8
7.4 Nieuwe functie bij de ondertekenende werkgevers (interne hertewerkstelling) 8
7.5 Begeleidende maatregelen in geval van herplaatsing bij de ondertekenende werkgevers 8
7.5.1 Verandering van locatie 8
7.5.2 Verandering van loonschaal ("pay grade") 8
7.5.3 Verandering van ploegenregime 8
7.5.4 Bijzondere garantie 8
7.5.5 Opleiding en evaluatieperiode in de nieuwe functie 9
7.6 Duobanen en landingsbanen 9
Afdeling 3 – Verbreking 9
Artikel 8 Algemene bepalingen mbt de berekening verbrekingsvergoeding 9
Artikel 9 Specifieke bepalingen voor bepaalde categorieën van deeltijdse werknemers mbt berekening verbrekingsvergoeding 10
Afdeling 4 – Gemeenschappelijke bepalingen 11
10.1 Een variabele premie afhankelijk van het aantal dienstjaren 11
10.2 Een vaste premie 11
10.3 Specifieke bepalingen voor de berekening van de premies 11
10.3.1 Variabele premie 11
10.3.2 Vaste premie 12
Hoofdstuk IV - Hertewerkstellingscomité 14
Hoofdstuk V – Overgang van een deel van de onderneming (cao 32bis) 14
Hoofdstuk VI- Afsluitende bepalingen 14

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Toepassingsgebied

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst ("CAO") is van toepassing op de werkgever en de werknemers, zijn de 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 waarvan de functie wegvalt tijdens de duurtijd van deze CAO wegens organisatorische wijzigingen, ongeacht of dit kadert binnen een procedure tot collectief ontslag.

Voor de geïmpacteerde werknemers waarvan de functies wegvallen naar aanleiding van een aankondiging waarvan de informatie- en consultatiefase afgesloten is tijdens de duurtijd van de CAO sociaal plan 2022-2025 (registratienummer: 173743/CO) gelden nog de voorwaarden en modaliteiten van het voormeld sociaal plan, en zullen dus niet onder onderhavig sociaal plan vallen.

Partijen preciseren dat deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel de werknemers betreft tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Artikel 2 Informatie en consultatie

In geval van een organisatorische wijziging die kan leiden 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 II, artikel 3 van onderhavige CAO kan worden toegepast.

Kennisgevingsgesprekken met individuele werknemers kunnen na de aankondiging op de ondernemingsraad worden gevoerd, tenzij anders overeengekomen met de ondernemingsraad. De leden van de 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 procesafspraken in lijn zullen moeten zijn met de globale procesafspraken.

HOOFDSTUK II – VRIJWILLIGHEID

Artikel 3 Afdelingsvrijwilligheid

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 ondernemingsraad, steeds voorafgaand aan de kennisgevings-gesprekken met de mogelijk geïmpacteerde werknemers, de mogelijkheid van 'vrijwillig vertrek' – afdelingsvrijwilligheid - besproken worden. Door de invoering van het principe van 'vrijwillig vertrek'- afdelingsvrijwilligheid ontstaat de mogelijkheid om de onderneming vrijwillig te verlaten.

Partijen komen volgend basisproces overeen:

- Op de 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 ondernemingsraad loopt het afdelingsvrijwilligheidsproces, waarbij medewerkers uit de geïmpacteerde afdeling (groep) zich kunnen melden voor vrijwillig vertrek. Werknemers met gelijklopende profielen als de geïmpacteerde profielen meegedeeld aan de ondernemingsraad, kunnen via het meegedeelde proces te kennen geven dat zij de onderneming vrijwillig wensen te verlaten. 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 compententies 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 de ondernemingsraad.
- Hieropvolgend zullen de individuele kennisgevingsgesprekken met de geïmpacteerde werknemers plaatsvinden.

Artikel 4 Campusvrijwilligheid

- In geval door de werkgever op de ondernemingsraad een organisatorische wijziging met een impact van minstens 30 potentiële ontslagen gedurende een termijn van 60 kalenderdagen werd aangekondigd, en voor zover minstens één geïmpacteerde werknemer een keuze heeft gemaakt voor hertewerkstelling, zal het proces rond campusvrijwilligheid 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.
  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.

Artikel 5 Vertrekmodaliteiten bij vrijwilligheid

5.1 Wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Behoudens in die gevallen waar een specifieke ontslagbescherming speelt, alsook onder voorbehoud van hetgeen bepaald wordt in artikel 5.3, zal de arbeidsovereenkomst van de (gematchte) afdelingsvrijwilliger, alsook de (gematchte) campusvrijwilliger door de werkgever worden verbroken met betaling van de wettelijke verbrekingsvergoeding, conform de principes van Hoofdstuk III, afdeling 3.

5.2. Premies sociaal plan

Onder voorbehoud van hetgeen bepaald wordt in artikel 5.3, hebben de werknemers die de onderneming verlaten in het kader van vrijwilligheid recht op de volgende premies, conform de bepalingen voorzien in hoofdstuk III, afdeling 4, artikel 10:

- In het kader van afdelingsvrijwilligheid: vaste en variabele premie sociaal plan;
- In het kader van campusvrijwilligheid: vaste premie van het sociaal plan.

5.3 Plafond afscheidsregeling

Het bedrag van de afscheidsregeling (toepassing van de artikelen 5.1 en 5.2) kan nooit meer bedragen dan de salariskost tot aan de wettelijke (Belgische) pensioenleeftijd, met dien verstande dat de afdelingsvrijwilligers steeds recht hebben op de toekenning van de vaste premie berekend conform de principes bepaald in artikel 10.

Onder "salariskost tot aan de wettelijke (Belgische) pensioenleeftijd" wordt verstaan: het verhoogde maandloon gebruikt voor de berekening van de verbrekingsvergoeding vermenigvuldigd met het aantal te overbruggen maanden tussen de impactdatum (datum wegvallen functie) tot aan zijn wettelijke pensioenleeftijd.

Van zodra het plafond toepasselijk is, zal in afwijking van artikel 5.1, de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet worden verbroken door de werkgever, maar zal de arbeidsovereenkomst in onderling overleg een einde nemen op de dag voorafgaand aan de impactdatum (datum wegvallen functie).

<u>Voorbeeld</u>
Stel, een 64-jarige werknemer, met een (begonnen) anciënniteit van 37 dienstjaren, heeft een opzeggingstermijn van 25 maanden en 39 weken. Hij heeft een verhoogd maandloon van 6.000 EUR bruto en is nog 23 maanden verwijderd van zijn wettelijke pensioenleeftijd (i.e. 66 jaar tot 2030). De werknemer heeft een volledig voltijdse loopbaan bij de werkgever.

De wettelijke verbrekingsvergoeding bedraagt 204.000 EUR bruto, met name 6.000 EUR bruto 25 maanden en 39 weken. De vaste premie van het sociaal plan bedraagt 15.000 EUR bruto. De variabele premie van het sociaal plan bedraagt 123.950 EUR, met name 3.350 EUR bruto * 37 (begonnen) dienstjaren.*

*De salariskost tot aan de wettelijke (Belgische) pensioenleeftijd bedraagt 138.000 EUR bruto, met name het verhoogd maandloon vermenigvuldigd met het aantal maanden tot aan het wettelijk pensioen (i.e. 6.000 EUR bruto * 23 maanden).*

In de situatie van afdelingsvrijwilligheid bedraagt het principiële ontslagpakket (los van enige beperking) 342.950 EUR bruto (wettelijke verbrekingsvergoeding + vaste en variabele premie sociaal plan), maar zal

deze in dit geval beperkt worden tot het lopend "loon" tot aan het wettelijk pensioen (138.000 EUR bruto), waarbij de vaste premie gegarandeerd blijft. In dit geval zou de werknemer dus in onderling akkoord kunnen vertrekken met toekenning van een vergoeding van 153.000 EUR (lopend "loon" tot aan het wettelijk pensioen, vermeerderd met de vaste premie).

In de situatie van campusvrijwilligheid bedraagt het principiële ontslagpakket (los van enige beperking) 153.000 EUR (verbrekingsvergoeding + vaste premie), maar zal deze in dit geval beperkt worden tot het lopend "loon" tot aan het wettelijk pensioen (138.000 EUR bruto). In dit geval is er geen vaste premie die gegarandeerd wordt. In dit geval zou de werknemer dus in onderling akkoord kunnen vertrekken met toekenning van een vergoeding van 138.000 EUR (lopend "loon" tot aan het wettelijk pensioen, zonder vaste premie).

HOOFDSTUK III - GEDWONGEN VERTREK

AFDELING 1 – PRINCIPES

Artikel 6 Keuze

Een geïmpacteerde werknemer heeft volgende keuzemogelijkheden:

(i) Inzet op hertewerkstelling, al dan niet met loopbaanbegeleiding conform de regeling voorzien in hoofdstuk III, afdeling 2.

In voorkomend geval wordt een opzeggingstermijn betekend die ingaat op de impactdatum ("datum wegvallen functie"). De werknemer wordt vervolgens vrijgesteld van prestaties gedurende maximaal 6 maanden, beperkt tot de wettelijke opzeggingstermijn.

De werknemer heeft tijdens de periode van vrijstelling van prestaties de keuze om al dan niet te genieten van loopbaanbegeleiding.

Indien de werknemer intussen niet intern hertewerkgesteld werd, wordt 6 maanden na de impactdatum of een kortere termijn als de opzeggingstermijn korter is dan 6 maanden, de arbeidsovereenkomst verbroken. Deze datum wordt desgevallend verlengd met de periode van eventuele tijdelijke functies.

Op het moment van de verbreking wordt de resterende verbrekingsvergoeding alsook de premies sociaal plan betaald.

(ii) Verbreking, conform de regeling voorzien in hoofdstuk III, afdeling 3.

De werknemer kiest er voor dat de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreekt met betaling van de wettelijke verbrekingsvergoeding op de dag voorafgaand aan de impactdatum (datum wegvallen functie).

De werknemer dient de keuze via het meegedeelde proces en de meegedeelde datum over te maken. Bij gebreke aan ontvangst van een tijdige keuze wordt de keuze geacht te zijn gemaakt voor verbreking.

AFDELING 2 – INZET OP HERTEWERKSTELLING

Artikel 7 Reallocatie binnen de onderneming

7.1 Algemeen

De reallocatie- of inplacementbegeleiding zal gebeuren door loopbaancoaches.

Voor de getroffen werknemers die opteren voor hertewerkstelling, al dan niet met loopbaanbegeleiding, 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. De opzeggingstermijn wordt wel reeds betekend zoals voorzien in artikel 6. In geval de werknemer alsnog opteert voor uittreding of in de periode van vrijstelling van prestaties geen andere passende (interne) functie heeft gevonden zal op het ogenblik van de effectieve uitdiensttreding de resterende verbrekingsvergoeding worden betaald (dus het bedrag overeenstemmend met deze periode van vrijstelling prestaties wordt in mindering gebracht van de initieel berekende verbrekingsvergoeding). Deze verrekening zal gebeuren op basis van de verhoogde maandwedde inclusief alle bijkomende looncomponenten zoals vermeld in artikel 8 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.

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

7.2 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 maximumperiode van 2 jaar te rekenen vanaf de impactdatum ("datum wegvallen functie"))
  - 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 assessment rond leervermogen en attitude (flexibele werkhouding) via de loopbaancoaches; 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.

7.3 Nieuwe functie bij de J&J-groep

De beëindigingsregeling zoals omschreven in afdeling 3 en 4 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.

7.4 Nieuwe functie bij de ondertekenende werkgevers (interne hertewerkstelling)

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

7.5 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.

7.5.1 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.

7.5.2 Verandering van loonschaal ("pay grade")

Bij verandering van loonschaal worden de regels toegepast zoals overeengekomen in de CAO nieuw loonbeleid d.d. 23 juni 2025.

7.5.3 Verandering van ploegenregime

Bij wijziging inzake ploeg, zijn de algemene afspraken rond afbouw van ploegenpremies toepasselijk.

7.5.4 Bijzondere garantie

In het geval van een nieuwe impact omwille van herstructurering in de periode van 2 jaar na hun vaste mutatie, zullen werknemers terugvallen op het vast bruto maandloon op de eerdere impactdatum met inbegrip van de eventueel op dat moment geldende ploegentoeslag, indien deze gunstiger zouden zijn dan deze van toepassing op de nieuwe impactdatum.

7.5.5 Opleiding en evaluatieperiode in de nieuwe functie

Voor elke werknemer die ten gevolge van het reallocatieproces zoals in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaald, instapt in een nieuwe vaste functie zal de leidinggevende in overleg met de werknemer een opleidingsplan opstellen. De leidinggevende biedt de benodigde coaching zodat de werknemer de voor de functie vereiste kwaliteiten optimaal kan ontwikkelen.

Werkgever en werknemer hebben eenmalig de mogelijkheid om in de eerste 6 maanden na de start van de eerste functie, ongeacht of dit een tijdelijke of een vaste functie is, uit te stappen met een financiële regeling die gelijkwaardig is aan deze die hij zou hebben ontvangen als hij niet weerhouden was geweest voor de functie.

7.6 Duobanen en landingsbanen

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

De ondertekenende werkgevers zullen aan deze geïmpacteeerde werknemers die kiezen voor hertewerkstelling via een duo- of landingsbaan voor een periode van 2 jaar een maandelijkse bijkomende extra legale vaste aanvullende vergoeding van 250 € bruto uitbetalen bij een vermindering van tewerkstelling naar 50%. Dit bedrag wordt geprorateerd in functie van het tewerkstellingspercentage op het moment van de vermindering van de prestaties. Indien het evenwel een deeltijdse werknemer betreft in het systeem van tijdskrediet of thematisch verlof, zal deze aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het tewerkstellingspercentage van de onderliggende arbeidsovereenkomst.

AFDELING 3 – VERBREKING

Artikel 8 Algemene bepalingen mbt de berekening verbrekingsvergoeding

De verbrekingsvergoeding wordt bepaald conform de op dat moment geldende wettelijke bepalingen ter zake, met dien verstande voor de arbeiders die zonder onderbreking in dienst waren op 31 december 2013 de opzeggingstermijn op dezelfde wijze wordt vastgeklikt als de bedienden ("stap 1"), waarbij de regels van de looncategorie van de zogenoemde "hogere" bedienden dus worden toegepast voor het bepalen van stap 1.

Iedere medewerker die in kennis wordt gesteld zal automatisch een gedetailleerde berekening ontvangen.
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 maandwedde, verhoogd met eventuele ploegenpremies;
  In geval voor een werknemer in een periode van 2 jaar voorafgaand aan de impactdatum ("datum wegvallen functie"), effectief een CAO afbouwregeling ploegen wordt toegepast, zal rekening worden gehouden met zijn oorspronkelijk basisregime.
  Voor deeltijdse werknemers en werknemers in tijdskrediet en thematisch verlof: zie artikel 9
- Eindejaarspremie (dertiende maand) (rekening houdend met eventuele ploegenpremies);

- Dubbel vakantiegeld en extra vakantiegeld op dertiende maand (rekening houdend met eventuele ploegenpremies);
- Werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques;
- Sport- en cultuurcheques begroot op de waarde van de toegekende cheque;
- Werkgeversbijdragen pensioenfonds: componenten overlijden en invaliditeit.

Voor zover van toepassing:

- Privévoordeel internet/mobiele data begroot aan het wettelijk voordeel alle aard, inclusief vakantiegeld;
- Privévoordeel GSM/smartphone inclusief abonnement, begroot aan het wettelijk voordeel alle aard, inclusief vakantiegeld;
- Variabele bezoldiging: performance bonus ontvangen gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de impactdatum ("datum wegvallen functie"), inclusief vakantiegeld;
- Ongemakkenpremie (30 EUR bruto/maand);
- Andere recurrente financiële voordelen ontvangen gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de impactdatum ("datum wegvallen functie").

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 dekking 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 onderhavig sociaal plan.

Een voorbeeld wordt toegevoegd als bijlage van deze cao.

Artikel 9 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:

<u>Tijdskrediet – landingsbanen onbepaalde duur</u>
Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkzaam is onder tijdskrediet landingsbaan voor onbepaalde duur, 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.

<u>Tijdelijk deeltijdse werknemers</u>
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 op de impactdatum (datum wegvallen functie).

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 de impactdatum (datum wegvallen functie). Dit betekent dat de verbrekingsvergoeding wordt berekend op basis van het laatste deeltijdse loon.

Werknemers in thematisch verlof – tijdskrediet anders dan landingsbanen onbepaalde duur

Indien de werknemer op moment van verbreking onder een vorm van thematisch verlof of tijdskrediet anders dan landingsbanen onbepaalde duur zijn arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk heeft geschorst, wordt de verbrekingsvergoeding berekend aan het tewerkstellingspercentage van de onderliggende oorspronkelijke voltijdse of eventueel deeltijdse arbeidsovereenkomst op de impactdatum ("datum wegvallen functie").

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 op de impactdatum ("datum wegvallen functie").

AFDELING 4 – GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Artikel 10 Afscheidspremies

Op het ogenblik van effectieve uitdiensttreding zal aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd volgende afscheidspremies betaald worden:

10.1 Een variabele premie afhankelijk van het aantal dienstjaren

Het bedrag van de variabele premie bedraagt 3.350 EUR per begonnen dienstjaar.

Deze afscheidspremie geldt als brutobedrag waarvan de wettelijke sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing dienen te worden ingehouden in functie van de wettelijke bepalingen terzake. Campusvrijwilligers hebben conform artikel 5 geen recht op deze variabele premie.

10.2 Een vaste premie

Het bedrag van de vaste premie bedraagt 15.000 EUR. Deze afscheidspremie geldt als brutobedrag waarvan de wettelijke sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing dienen te worden ingehouden in functie van de wettelijke bepalingen terzake.

10.3 Specifieke bepalingen voor de berekening van de premies

10.3.1 Variabele premie

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

Voor werknemers die onder een vorm van thematisch verlof tewerkgesteld worden of zijn geweest, is het tewerstellingspercentage van hun onderliggend contract bepalend voor de toepassing van de berekening van de het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de werknemers tijdens zijn loopbaan.

10.3.2 Vaste premie

Voor contractueel deeltijdse werknemers op de impactdatum ("datum wegvallen functie") en werknemers in tijdskrediet op de impactdatum ("datum wegvallen functie") zal het bedrag van de vaste premie geprorateerd worden in verhouding tot het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de werknemer tijdens zijn loopbaan in de onderneming.

Voor de werknemers in thematisch verlof, is het tewerkstellingspercentage van het onderliggend contract bepalend voor het bepalen van het tewerkstellingspercentage. Wanneer het onderliggend contract een deeltijds contract is, zal het bedrag van de vaste premie eveneens geprorateerd 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 de impactdatum ("datum wegvallen functie") geldt de volledig vaste premie ongeacht hun eventuele eerdere deeltijdse loopbaanjaren.

Voor werknemers die onder een vorm van thematisch verlof tewerkgesteld worden of zijn geweest, is het tewerkstellingspercentage van hun onderliggend contract bepalend voor de toepassing van de berekening van het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de werknemers tijdens zijn loopbaan.

Artikel 11 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.

Artikel 12 Invaliden en langdurig zieken

12.1 De arbeidsovereenkomst van de werknemer die op de impactdatum ("datum wegvallen functie") arbeidsongeschikt is, wordt beëindigd mits betekening van een opzeggingstermijn, tenzij de werknemer ervoor opteert zijn arbeidsovereenkomst op de dag voorafgaand aan de impactdatum ("datum wegvallen functie") te laten verbreken.

12.2 Van zodra de werknemer opnieuw arbeidsgeschikt is, zal de arbeidsovereenkomst worden verbroken door de werkgever met uitbetaling van de afscheidsregeling zoals bepaald in hoofdstuk III, afdeling 3 en de premies voorzien in artikel 10 van deze CAO, met dien verstande dat:

- de opzeggingstermijn en de premies sociaal plan worden vastgeklikt op het moment dat de opzeggingstermijn werd betekend (de anciënniteit van de werknemer neemt m.a.w. niet meer toe, de berekende opzeggingstermijn en het bedrag van de premies zoals bepaald op de impactdatum is vastgeklikt);
- het bedrag van de afscheidsregeling (verbrekingsvergoeding, vaste en variabele premie sociaal plan, zoals hiervoor bepaald) kan nooit meer bedragen dan de salariskost tot aan de wettelijke (Belgische) pensioenleeftijd van de werknemer.

12.3 Van zodra het plafond toepasselijk is, zal in afwijking van artikel 12.2, de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet worden verbroken door de werkgever, maar zal de arbeidsovereenkomst in onderling overleg een einde nemen op de dag waarop de werknemer

arbeidsgeschikt werd verklaard en dit mits uitbetaling van het geplafonneerd bedrag zoals hiervoor bepaald.

12.4 Voor zover de arbeidsovereenkomst nog zou bestaan op het moment dat de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, zal de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord een einde nemen op de laatste dag van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, zonder dat de werkgever op dat moment nog enige vergoeding verschuldigd is aan de werknemer.

12.5 De bedrijfsarts kan om sociaal-medische redenen oordelen dat het niet aangewezen is de opzeggingsvergoeding 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 CAO is de beëindigingsregeling als bepaald door onderhavige CAO van toepassing, waarbij de verbrekingsvergoeding zoals omschreven in hoofdstuk III, afdeling 3, berekend zal worden op het moment van de heraanmelding, en waarbij eveneens artikel 12.2, tweede bullet, alsook 12.3 en 12.4 geldt.

Artikel 13 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.

De voordelen van het hospitalisatieplan lopen evenwel door indien de werknemer op de impactdatum (datum wegvallen functie) maximum 5 jaar verwijderd is van zijn, van de op het moment van het ondertekenen van de cao wettelijk (Belgische) pensioendatum, met name 66 jaar.

De voordelen van het hospitalisatieplan lopen eveneens door indien de werknemer onmiddellijk aansluitend op de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding (vervroegd) pensioengerechtigd zou zijn.

Artikel 14 Outplacement / Opleidingsbudget

Met het oog op een begeleiding in het kader van een wedertewerkstelling van de getroffen werknemers, wordt door de werkgever op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een outplacementbegeleiding aangeboden indien de werknemer minstens één jaar anciënniteit heeft op de impactdatum ("datum wegvallen functie") en dit ongeacht de leeftijd van de werknemer of de duur van de opzeggingstermijn of periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

.

De begeleiding voor getroffen werknemers met een 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 consulent van het outplacementkantoor en/of de loopbaancoach kan de getroffen werknemer gebruik maken van het opleidingsbudget ten belope van maximaal 1800 EUR (BTW inclusief) met het oog op het volgen van een opleiding die als doel heeft de hertewerkstellingskansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Deze kosten zullen worden terugbetaald mits voorlegging van de nodige stavingsstukken.

-

HOOFDSTUK IV - HERTEWERKSTELLINGSCOMITÉ

Artikel 15 Hertewerktstellingscomité

Het hiertoe opgericht hertewerkstellingscomité bestaande uit:

- werknemersvertegenwoordigers van de verschillende vakbonden (ACV, BBTK-ABVV, ACLVB);
- werkgeversvertegenwoordiging;
- vertegenwoordiging uit de afdeling Human Resources;
- vertegenwoordiger van de loopbaanbegeleiding

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

Het comité volgt op periodieke basis 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 werkgever.

HOOFDSTUK V – OVERGANG VAN EEN DEEL VAN DE ONDERNEMING (CAO 32BIS)

Artikel 16 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 loons- en arbeidsvoorwaarden. In dat geval is er geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en hebben de getroffen medewerkers bijgevolg geen recht op de beëindigingsregelingen zoals bepaald in onderhavige cao.
- 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. Indien een integratie onmogelijk zou zijn, 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 onderhavig sociaal plan en zoals berekend op de datum voorafgaand aan de overdracht zoals omschreven in CAO 32 bis.

HOOFDSTUK VI- AFSLUITENDE BEPALINGEN

Artikel 17 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, zoals de bij CAO nr. 10 van 8 mei 1973 voorziene vergoeding collectief ontslag. Deze vergoeding zal niet verschuldigd zijn in de mate dat de in onderhavige cao voorziene afscheidsvergoedingen voorzien in gelijkwaardige of hogere voordelen dan deze bepaald in de CAO nr.10.

De partijen komen overeen dat deze CAO een één en ondeelbaar geheel vormt. De aanvaarding door de werknemer van één onderdeel van het sociaal plan, houdt meteen de aanvaarding in van alle andere elementen die de cao inhoudt. Bijgevolg zal de werknemer die één enkel element van de cao betwist op geen enkele bepaling van deze CAO aanspraak kunnen maken.

De voordelen van deze CAO zijn niet cumuleerbaar met de voordelen die de rechtbanken eventueel zouden toekennen aan de werknemers op basis van geldelijke wettelijke bepalingen wegens het einde van hun arbeidsovereenkomst en/of het collectief ontslag.

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) of die op een andere wijze een kostenverhogende impact hebben op de voordelen voorzien in deze CAO, 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 18 Sociale en fiscale inhoudingen

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

Artikel 19 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 20 Wijziging bestaande CAO's.

Er zijn geen neergelegde CAO's op ondernemingsvlak die gewijzigd, opgeheven of verlengd worden door deze CAO.

Artikel 21 Duurtijd

Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur, ingaand op 1 januari 2026 en verstrijkend op 31 december 2028.
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 22 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 10 maart 2026, 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,

Tom Aelbrecht
Bestuurder JC General Services BV
Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV

Hilde Claes
One HR Bene & Head of HR
Innovative Medicine R&D
Bestuurder JC General Services BV
Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV

Namens de vakorganisaties,

ACV
Peter Goris
Secretaris

BBTK-ABVV
Serge Seret
Secretaris

ACLVB
Bart Michiels
Secretaris

Bijlage: Voorbeeld berekening verbrekingsvergoeding

Berekening verbrekingsvergoeding

Datum uit dienst:	**31.03.2026**		
Datum in dienst:	**01.01.2021**		
Geboortedatum:	**31.10.1981**		
Berekening (deeltijds) salaris, incl ploeg:	**€ 5,650.00**	**100.00%**	
Toeslag (ploegen, supplement)	€ 650.00	**13.00%**	
Vast basis maandloon 100%:	€ 5,000.00		
Huidige effectieve tewerkstelling	**100.00%**		

Maandsalaris:		=	**€**	**5,650.00**	
Jaarsalaris =maandsalaris vermenigvuldigd met:	13.9967		**€**	**79,081.36**	
Bonus / Sales Incentives incl vakantiegeld			**€**	**1,156.70**	1156.70 — 12 maanden voorafgaand aan uitdienstdatum
VAA GSM incl vakantiegeld			**€**	**97.16**	7.00 — Enkel bij voordeel privégebruik/mndbedrag
VAA Internet connectie incl vakantiegeld			**€**	**69.40**	5.00 — Enkel bij voordeel privégebruik/mndbedrag
Overige incl vakantiegeld (brandweervergoeding, flex premie, MPO premie)			**€**	**770.36**	666.00 — 12 maanden voorafgaand aan uitdienstdatum indien regelmatig voordeel
Ongemakkenpremie (volcontinu-energieoperatoren) incl vakantiegeld			**€**	**694.02**	50.00 — maandbedrag voltijds
Sport - en cultuurcheques			**€**	**100.00**	100.00
Pensioenplan: overlijden			**€**	**101.40**	101.40
Pensioenplan: invaliditeit			**€**	**498.00**	498.00
Waarde maaltijdcheques werkgeversbijdrage			**€**	**1,520.20**	6.91 — Dagbedrag WG bijdrage
TOTAAL BRUTO OP JAARBASIS:			**€**	**84,088.60**	
TOTAAL BRUTO OP MAANDBASIS:			**€**	**7,007.38**	

Ingave in € | Berekeningswijze

opm 1. Pensioenplan: pensioen => gezien de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding meetelt als diensttijd voor de berekening van het pensioenfondskapitaal in het pensioenfonds, wordt dit bedrag als voordeel niet opgenomen in de berekeningsbasis van de verbrekingsvergoeding
opm 2. Hospitalisatieplan => het hospitalisatieplan loopt door gedurende de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, waardoor dit voordeel niet opgenomen wordt in de berekeningsbasis van de verbrekingsvergoeding.

Berekening aantal maanden verbrekingsvergoeding

Aantal begonnen dienstjaren op 31/12/2013 — 0

stap 1 : berekening verworven rechten op 31/12/2013	**0**	**jaar**	**=**	**0** **maanden**
stap 2 : berekening opzeggingstermijn vanaf 01/01/2014 - heden	**18**	**weken**		

Totale verbrekingsperiode = **0 maanden** + **18 weken**

Bruto verbrekingsvergoeding:	**€**	**29,107.58**	