

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

HerstructureringsCAO houdende SOCIAAL PLAN
CAO dd. 10 december 2018
1 januari 2019 – 31 december 2020

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. Stef Heylen , 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,

AC-ABVV, 2300 Turnhout, Grote Markt 48, hierbij vertegenwoordigd door, Mevr. Iris Baetens, secretaris

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

WORDT OVEREENGEKOMEN

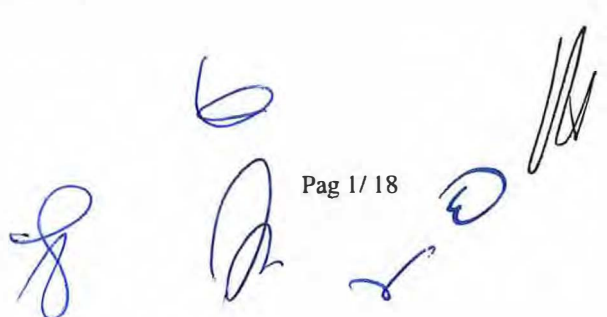
HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Toepassingsgebied

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en arbeiders en bedienden zoals omschreven in het toepassingsgebied van sector van de chemische nijverheid, life sciences en kunststoffen (PC 116 en 207) van Janssen Pharmaceutica NV en J.C. General Services CVBA.

CAO dd. 10 december 2018

Pag 1 / 18



Deze CAO is van toepassing op enerzijds de ondertekenende werkgevers, en op anderzijds de bedienden en de arbeiders zoals omschreven in het toepassingsgebied van de sector van de chemische nijverheid, life sciences en kunststoffen (PC 116 en 207) (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 het Talent Fit Center (TFC).

Het hiertoe opgericht hertewerkstellingscomité bestaande uit:

- werknemersvertegenwoordigers van de verschillende vakbonden (ACV BIE, ABVV, BBTK, ACLVB),
- werkgeversvertegenwoordiging,
- HR vertegenwoordiging,
- TFC 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 maandelijks samen en kan uitzonderlijk ook samengebracht worden op verzoek van de werknemersvertegenwoordiging van de verschillende vakbonden (ACV, ABVV, LBC, BBTK, ACLVB) of de TFC vertegenwoordiger (voorzitter).

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

In samenspraak met de coach van het TFC kan de getroffen werknemer bovendien reeds aanspraak maken op een opleidingsbudget ten belope van maximaal 1500 EUR overeenkomstig de modaliteiten vermeld in artikel 7 van onderhavige overeenkomst teneinde de hertewerkstellingskansen te verhogen.

Voor de getroffen werknemers die opteren voor hertewerkstelling, al dan niet via het Talent Fit Center, 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 tijdskrediet. In geval de werknemer alsnog opteert voor uittreding of in de periode van 6 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.

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) (conform artikel 5.1.2.).

2.2 Interne vacaturebank en mogelijkheid tot hertewerkstelling

De geïmpacteerde werknemers hebben volgende 3 mogelijkheden tot interne hertewerkstelling:

- zij kunnen solliciteren op interne vacatures van de J&J entiteiten België (interne vacaturebank) en/of
- zij kunnen solliciteren op openstaande posities in de operatorpool en/of
- zij kunnen ervoor kiezen opgenomen te worden in de Flex -pool, na het doorlopen van een extern assessment rond leervermogen en attitude (flexibele werkhouding) via het TFC; bedoeling is om voorafgaand aan de keuze tot instap een oriënterend advies te formuleren voor de werknemer en organisatie over de 'tewerkstelling fit' van de werknemer in de flex pool.

2.3 Be³st teams

De huidige pools (operator, admin, analist) , inmiddels 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)

Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan om als geïmpacteerde werknemer te kiezen voor hertewerkstelling via de Flex pool, overeenkomstig de met de syndicale delegatie in overleg bepaalde modaliteiten.

2.4 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 J&J Pension Fund OFP van toepassing .

2.5 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.

2.6 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.

2.6.1. Verandering van statuut

De nieuwe job is bepalend voor de statuutbepaling.

2.6.2. Verandering van klasse

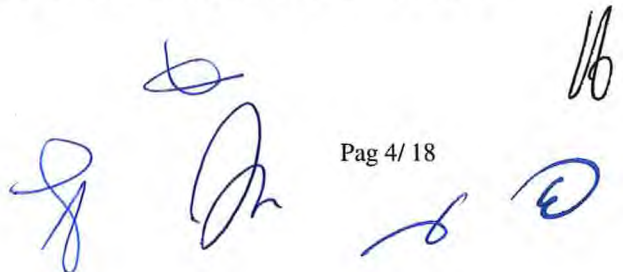
In geval de nieuwe functie zich situeert in een lagere klasse zal volgende procedure worden toegepast.

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.



Voor wat arbeiders betreft zal het verschil in salaris en dertiende maand eveneens in een premie worden betaald in december van het desbetreffende jaar. Evenwel zal de vakantiekas voor de berekening van het vakantiegeld van de arbeiders rekening houden met de uitbetaalde premies voor loonverlies aangezien het vakantiegeld berekend wordt op de volledige brutobedragen op het jaar voordien (inclusief uitbetaalde premies).

2.6.3. 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.

2.6.4. 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..

2.6.5. 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 .

2.6.6. 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.

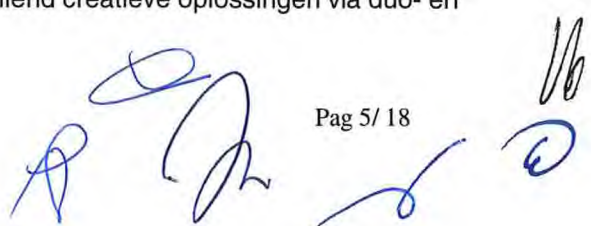
Uiteraard heeft de betrokken werknemer het recht hierin gehoord te worden.

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 .

2.7 Duobanen en Landingsbanen

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



2.7.2. De ondertekenende werkgevers zullen aan deze geïmpacteerde werknemers die kiezen voor hertewerking 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 & consultatieprocedure van een organisatorische wijziging met potentiële impact op tewerking het aantal gedwongen ontslagen indien mogelijk te beperken.

Daartoe zal in de ondernemingsraad, steeds voorafgaand aan de kennisgevingsgesprekken met de mogelijk geïmpacteerde werknemers, de mogelijkheid van 'vrijwillig vertrek' besproken worden.

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 van de globale procesafspraken.

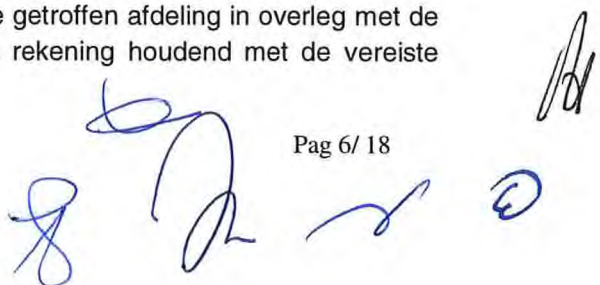
Door de invoering van het principe van 'vrijwillig vertrek' ontstaat de mogelijkheid om de positie van een werknemer, die heeft aangegeven de onderneming vrijwillig te willen verlaten, te laten invullen door een door de reorganisatie getroffen medewerker (matching). Dit principe van 'vrijwillig vertrek' geldt ook indien de positie geen externe aanwerving (vervanging) nodig maakt.

Het principe van matching is hierbij cruciaal.

Het specifiek plan van aanpak (proces en tijdslijn) zal in functie van de aangekondigde reorganisatie verder besproken en uitgewerkt worden met de syndicale delegatie.

Partijen komen evenwel reeds 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.
- Gedurende 3 weken na de aankondiging op de 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 OR, 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



compententies kan toegepast worden en het aantal 'gedwongen ontslagen' kan verminderd worden.

- Het resultaat van deze matching zal besproken worden met de syndicale delegatie. Het overzicht met resultaat van matching en het saldo van werknemers die de onderneming 'gedwongen' dienen te verlaten zal worden teruggekoppeld aan de ondernemingsraad.
- Na deze aankondiging zullen de individuele kennisgevingsgesprekken met de geïmpacteerde werknemers plaatsvinden.
- Indien de geïmpacteerde werknemers kiezen voor hertewerkstelling zal vervolgens het proces rond campus vrijwilligheid en matching 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 mogelijk is.
- Niet gematchte vrijwilligers kunnen bij elke nieuwe opstart van een campusvrijwilligheidsproces zich opnieuw als vrijwilliger aanmelden waarbij het TFC 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 tewerkstellingscomité.

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 huidig 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.

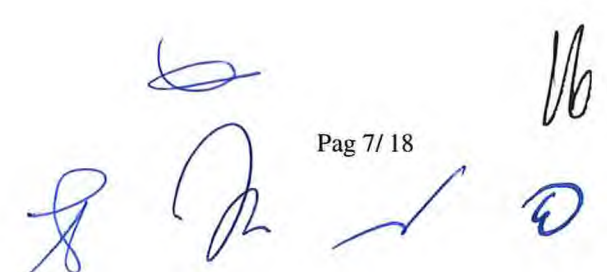
HOOFDSTUK IV – BEGELEID/GEDWONGEN VERTREK

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 .

5.1.2. Berekening van de opzeggingstermijn

De duur van de opzeggingstermijn zal voor alle betrokken werknemers berekend worden op basis van de wettelijke regeling (conform het eenheidsstatuut) met dien verstande dat de financiële regeling voor de baremabedienden en de arbeiders volledig gelijk is. In het bijzonder zullen de 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.

5.1.3. Berekening van de met de opzeggingstermijn overeenstemmende verbrekingsvergoeding.

5.1.3.1. algemene bepalingen mbt berekening verbrekingsvergoeding

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

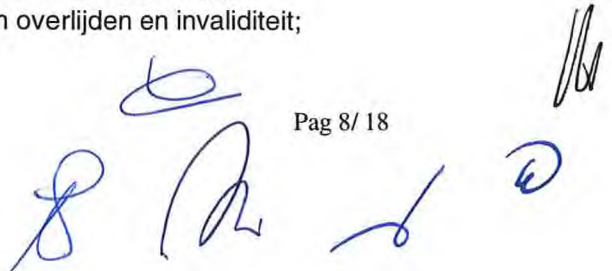
De met de overeenkomstig artikel 5.1.2 hierboven berekende opzeggingstermijn overeenstemmende verbrekingsvergoeding wordt bepaald door het bruto jaarloon van de werknemer te delen door 12 en te vermenigvuldigen met duur van de opzeggingstermijn.

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:

- Voor baremabedienden: laatste effectieve vaste maandwedge;
Voor per uur betaalden: (laatste effectieve) vaste uurloon x 160;
te verhogen met eventuele vaste ploegentoeslagen. 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 (enkel voor baremabedienden);
- extra vakantiebijdrage 5% op betaald vakantiegeld voor per uur betaalden
- 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 verbreking/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.

5.1.3.1. 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. Het totaalbedrag van deze premies (basispremie + variabele premie per begonnen dienstjaar) wordt niet geplafonneerd.

5.2.1. Een variabele premie afhankelijk van het aantal dienstjaren

Het bedrag van de variabele premie bedraagt 2700 EUR/bruto 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 afhankelijk van de leeftijd van de werknemer

5.2.2.1 *Voor de getroffen werknemers jonger dan 45 jaar op moment van verbreking/opzegging in het kader van de herstructurering*

Het bedrag van de vaste basispremie bedraagt 7 900 EUR/bruto.

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

5.2.2.2 *Voor de getroffen werknemers vanaf 45 jaar tot en met 49 jaar op moment van verbreking/opzegging in het kader van de herstructurering*

Het bedrag van de vaste basispremie bedraagt 10 200 EUR/bruto.

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

5.2.2.3 *Voor de getroffen werknemers vanaf 50 jaar en ouder op moment van verbreking/opzegging in het kader van de herstructurering*

Het bedrag van de vaste basispremie bedraagt 12 000 EUR/bruto.

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 geproportioneerd 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 loopbaanjaren.

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 werknem(er)me(st)er 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.

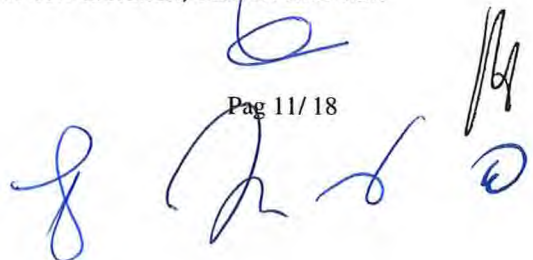
5.4 *Anciënniteitspremie voor 25 en 35 jaar dienst*

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 hun



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 voor werknemers vanaf 55 jaar

Voor werknemers vanaf 55 jaar en ouder op moment van verbreking/opzegging in het kader van de herstructurering gelden volgende alternatieve afscheidsregelingen.

6.1. Uitstapregeling 55 + Activ

De getroffen werknemers die de leeftijd van 55 jaar of ouder bereikt hebben op het moment van de geplande beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de door de organisatie geplande ingang van de opzegtermijn, hebben de bijkomende keuzemogelijkheid voor een afscheidsregeling op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer in deze regeling instapt, zal de medewerker met behoud van deeltijds loon vrijgesteld worden van arbeidsprestaties voor het overeengekomen werk op voorwaarde dat hij zich engageert om gedurende de volledige opzegperiode gedurende minstens 1 week per kwartaal effectief activiteiten te verrichten in het kader van het door J&J en de Campus gevoerde Corporate Social Responsibility beleid (CSR) of andere door de onderneming aangeboden alternatieve werkzaamheden binnen het activeringsbeleid.

De werknemer die hiervoor intekent zal een specifieke toelichting krijgen over de activiteiten, proces en werking.

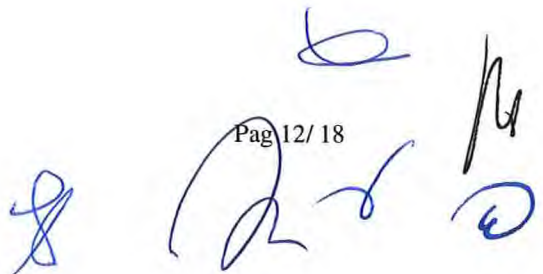
Indien door de werkgever vastgesteld wordt dat de werknemer zich niet houdt aan het bovengenoemd overeengekomen engagement zal de conventioneel verlengde opzegtermijn ingekort worden met 4 weken per kwartaal.

De werknemers dienen de leeftijd van 55 jaar of ouder bereikt te hebben op het ogenblik van geplande beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Om voor deze maatregel in aanmerking te kunnen komen, moet de werknemer minstens 10 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Na afloop van de opzegtermijn zal de werknemer afhankelijk van zijn individuele situatie ofwel:

- zijn wettelijk pensioen opnemen;
- vervroegd wettelijk pensioen opnemen;
- met SWT gaan, berekend op basis van de deeltijdse arbeidsovereenkomst;
- een andere externe dienstbetrekking opnemen;
- werkloos worden



De regeling bestaat erin dat de opzegtermijn cfr.5.1 van onderhavige CAO verlengd wordt door:

- omzetting van de afscheidspremies cfr. 5.2 van onderhavige CAO in extra opzegtermijn en;
- verlenging van de opzegtermijn door omzetting naar een deeltijdse (50%, 55%, 60%, 65%, 70%) tewerkstelling

en desgevallend verminderd wordt met 4 weken per kwartaal indien de werknemer zich niet houdt aan het hoger vermeld engagement om gedurende minstens 1 week per kwartaal effectief activiteiten te verrichten.

en de werknemer gedurende deze periode deeltijds in dienst blijft van de werkgever, doch vrijgesteld wordt van arbeidsprestaties, behoudens voor wat betreft minstens 1 week per kwartaal.

Gedurende deze periode (Fase 1) zal de werknemer, in afwijking van de ondernemingsCAO maaltijdcheques dd. 23/11/2015, registratienummer 132098/CO

niet langer aanspraak kunnen maken op prestatie- of functiegebonden voordelen zoals:

- woon- werkverkeer vergoeding;
- maaltijdcheques;

Indien de werknemer gedurende Fase 1 op basis van de geldende bedrijfsprocedure een recht zou openen tot betaling van de anciënniteitspremie voor 25 of 35 jaar dienst, zal deze worden toegekend.

De berekening van de duurtijd van Fase 1 gebeurt voor iedere werknemer op basis van onderstaande formule:

$$\frac{\text{Persoonlijke enveloppe}}{\text{Salariskost 50, 55, 60, 65 of 70\% per maand}} = \text{X maanden (Fase 1)}$$

waarbij de persoonlijk enveloppe berekend wordt als volgt:

Persoonlijke enveloppe = Eenheidsstatuut + premies sociaal plan + sociale zekerheidsbijdragen WG - extra kost PF


en de salariskost berekend wordt als volgt:

- 50, 55, 60, 65 of 70% van voltijds maandloon
- Verhoogd met 5 % toekomstige indexatie
- Berekening salaris kost per maand = maandloon x 18 /12 (deeltijds salaris verhoogd met vakantiegeld, eindejaarpremie, hospitalisatieplan, sociale zekerheid WG)

De maximale duurtijd van deze periode (Fase 1) loopt tot de werknemer de leeftijd van het wettelijk pensioen heeft bereikt. In zulk geval zal de arbeidsovereenkomst door de werkgever op het einde van de maand van het bereiken van deze leeftijd, de arbeidsovereenkomst verbreken mits uitbetaling van het loon overeenstemmend met het restant van de nog lopende opzegtermijn.

Na afloop van Fase 1 gaat de werknemer uit dienst en start Fase 2, die afhankelijk van de individuele situatie van de werknemer één van de volgende is:

- wettelijk pensioen (WP);



- vervroegd wettelijk pensioen (VWP);
- SWT gaan;
- andere externe dienstbetrekking;
- werkloos

Gedurende deze Fase 2 zal het voordeel van de dekking van het hospitalisatieplan verder doorlopen.

Deze regeling zal vervat worden in een schriftelijke individuele beëindigingsovereenkomst.

Deze werknemers dienen hun keuze voor deze regeling alsook de keuze voor het tewerkstellingspercentage 50, 55, 60, 65 of 70% tijdig via de procedure van het keuzeformulier schriftelijk aan HR (groep ERLR – Employee & Labor Relations) over te maken. Deze keuze is onherroepelijk.

6.2. Uitstapregeling 55 + Classic

De getroffen werknemers die de leeftijd van 55 jaar of ouder bereikt hebben op het moment van de geplande beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de door de organisatie geplande ingang van de opzegtermijn, hebben de bijkomende keuzemogelijkheid voor een afscheidregeling op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer in deze regeling instapt, zal hij gedurende de volledige opzegperiode volledig vrijgesteld worden van arbeidsprestaties met behoud van deeltijds loon.

De werknemers dienen de leeftijd van 55 jaar of ouder bereikt te hebben op het ogenblik van geplande beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Om voor deze maatregel in aanmerking te kunnen komen, moet de werknemer minstens 10 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Na afloop van de opzegtermijn zal de werknemer afhankelijk van zijn individuele situatie ofwel:

- zijn wettelijk pensioen opnemen;
- vervroegd wettelijk pensioen opnemen;
- met SWT gaan, berekend op basis van de deeltijdse arbeidsovereenkomst;
- een andere externe dienstbetrekking opnemen;
- werkloos worden

De regeling bestaat erin dat de opzegtermijn cfr.5.1 van onderhavige CAO verlengd wordt door:

- omzetting van de afscheidspremies cfr. 5.2 van onderhavige CAO in extra opzegtermijn en;
- verlenging van de opzegtermijn door omzetting naar een deeltijdse (50%, 55%, 60%, 65%, 70%) tewerkstelling

en de werknemer gedurende deze periode deeltijds in dienst blijft van de werkgever, doch vrijgesteld wordt van arbeidsprestaties.

Gedurende deze periode (Fase 1) zal de werknemer, vermits hij geen prestaties verricht niet langer aanspraak kunnen maken op prestatie- of functiegebonden voordelen zoals:

- woon- werkverkeer vergoeding;
- maaltijdcheques;

Indien de werknemer gedurende Fase 1 op basis van de geldende bedrijfsprocedure een recht zou openen tot betaling van de anciënniteitspremie voor 25 of 35 jaar dienst, zal deze worden toegekend.

De berekening van de duurtijd van Fase 1 gebeurt voor iedere werknemer op basis van onderstaande formule:

$$\frac{\text{Persoonlijke enveloppe}}{\text{Salariskost 50, 55, 60, 65 of 70\% per maand}} = \text{X maanden (Fase 1)}$$

waarbij de persoonlijk enveloppe berekend wordt als volgt:

Persoonlijke enveloppe = Eenheidsstatuut + premies sociaal plan + sociale zekerheidsbijdragen WG - extra kost PF - kost activeringsbijdrage WG

en de salariskost berekend wordt als volgt:

- 50, 55, 60, 65 of 70% van voltijds maandloon
- Verhoogd met 5 % toekomstige indexatie
- Berekening salaris kost per maand = maandloon x 20 /12
(deeltijds salaris verhoogd met vakantiegeld, eindejaarpremie, hospitalisatieplan, sociale zekerheid en activeringsbijdragen WG)

De maximale duurtijd van deze periode (Fase 1) loopt tot de werknemer de leeftijd van het wettelijk pensioen heeft bereikt. In zulk geval zal de arbeidsovereenkomst door de werkgever op het einde van de maand van het bereiken van deze leeftijd, de arbeidsovereenkomst verbreken mits uitbetaling van het loon overeenstemmend met het restant van de nog lopende opzegtermijn.

Na afloop van Fase 1 gaat de werknemer uit dienst en start Fase 2, die afhankelijk van de individuele situatie van de werknemer één van de volgende is:

- wettelijk pensioen (WP);
- vervroegd wettelijk pensioen (VWP);
- SWT gaan;
- andere externe dienstbetrekking;
- werkloos

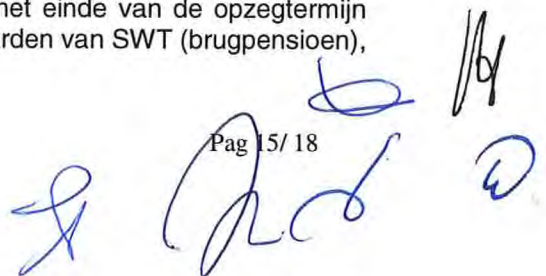
Gedurende deze Fase 2 zal het voordeel van de dekking van het hospitalisatieplan verder doorlopen.

Deze regeling zal vervat worden in een schriftelijke individuele beëindigingsovereenkomst.

Deze werknemers dienen hun keuze voor deze regeling alsook de keuze voor het tewerkstellingspercentage 50, 55, 60, 65 of 70% tijdig via de procedure van het keuzeformulier schriftelijk aan HR (groep ERLR – Employee & Labor Relations) over te maken. Deze keuze is onherroepelijk.

6.3. SWT regeling met vrijstelling van prestaties

De geïmpacteerde werknemer die kan aantonen dat hij op het einde van de opzegtermijn (wettelijke opzegtermijn) volledig zal voldoen aan de voorwaarden van SWT (bruggpensioen),



kan ervoor kiezen om op het moment van het wegvallen van zijn functie in opzeg (wettelijke opzegtermijn) te worden geplaatst en volledig vrijgesteld te worden van arbeidsprestaties met behoud van zijn huidige salaris en tewerkstellingspercentage. Na afloop van zijn opzegtermijn zal hij aansluitend met SWT gaan. De werkgever zal bovendien de premies van het sociaal plan uitbetalen verminderd met de voorziene kost van de te betalen aanvullende vergoedingen tot wettelijke pensionering.

HOOFDSTUK V – OUTPLACEMENT

Artikel 7. Outplacement / Opleidingsbudget

Met het oog op een begeleiding in het kader van een wedertewerkstelling van de getroffen werknemers buiten de ondertekenende werkgevers, 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 getroffene het outplacementaanbod formeel heeft aanvaard.

De outplacementbegeleiding wordt vanaf 2019 in overeenstemming met de globale J&J richtlijnen terzake verzorgd door:

-Lee Hecht Harrison

of

-Right Management

op basis van de door de werknemer gemaakte keuze.

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 bovendien een opleidingstraject laten uittekenen ten belope van maximaal 1500 EUR teneinde de kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Deze kosten zullen worden terugbetaald mits voorlegging van de nodige stavingstukken.

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 afscheidvergoedingen en de financiële afscheidregeling 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 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 mogelijke impact op te lossen.

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 januari 2019 en verstrijkend op 31 december 2020.

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.

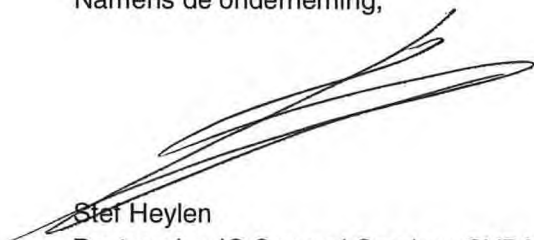
Artikel 13. Registratie

CAO dd. 10 december 2018

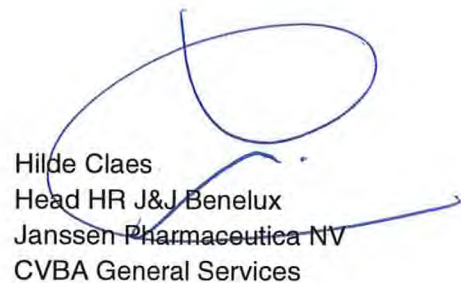
Deze CAO zal door toedoen van de Werkgever met het oog op de registratie worden neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Opgemaakt te Beerse op 10 december 2018, in 7 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,



Stef Heylen
Bestuurder JC General Services CVBA
Afgevaardigd Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV



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

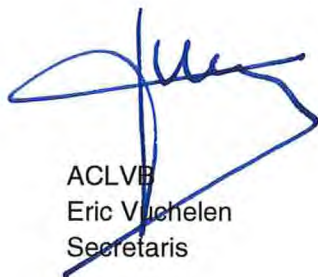
Namens de vakorganisaties,



ACVBIE
Peter Goris
Secretaris



BBTK
Serge Seret
Secretaris



ACLVB
Eric Vuchelen
Secretaris



Algemene Centrale ABVV
Iris Baetens
Secretaris