

JANSSEN PHARMACEUTICA N.V.
Turnhoutseweg 30 – 2340 Beerse

Ondernemingsnummer 0403.834.160

Vestigingseenheidsnummers waarop
C.A.O. van toepassing is :
2.104.895.743; 2.104.895.941; 2.142.774.738; 2.142.774.837
2.142.774.936; 2.142.775.035; en 2.211.627.318

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

C.A.O. 01/07/2021 – 30/06/2023 STELSEL VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG

1. Duurtijd

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een duur van 24 maanden vanaf 01/07/2021 tot en met 30/06/2023.

Partijen engageren zich om bij het afsluiten van een verlenging van een CAO op niveau van de sector een CAO op ondernemingsvlak af te sluiten en dit voor de duurtijd van deze sector-CAO, zodanig dat maximaal rechtszekerheid wordt geboden voor de werknemers en zij hun eindloopbaan kunnen plannen.

Deze CAO wordt afgesloten in het kader van de van toepassing zijnde wetgeving terzake en;

- de CAO gesloten op 16 november 2021 in het Paritair Comité voor de bedienden van de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2021-2022 (neergelegd ter registratie).
- De sectorale CAO van 9 september 2021 betreffende de stelsels van SWT en uitkeringen bij landingsbanen (reg nr. 167284/CO/207)
- De sectorale CAO van 26 oktober 2021 betreffende de stelsels van SWT en uitkeringen bij landingsbanen (reg nr. 168070/CO/207)

2. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle bedienden (inclusief kaderleden) van Janssen Pharmaceutica N.V. en J.C. General Services BV, tewerkgesteld in de hogervermelde vestigingseenheden, hierna genoemd de werknemers.

De benaming "werknemer" verwijst naar zowel de werkneemsters als de werknemers van de bovenvermelde organisaties.

3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Om als werknemer het recht op SWT te openen overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden van onderhavige CAO, dient men tijdens de duurtijd van onderhavige CAO opgezegd te worden met het oog op SWT.

De mogelijkheid tot SWT bij onderling akkoord met vervangende tewerkstelling overeenkomstig de wettelijke modaliteiten en zoals bepaald in de ondernemings-C.A.O's voor de periode 1985-1986, 1987-1988, 1989-1990, 1991-1993, 1994, 1995-31/03/1997, 01/04/1997-1998, 1999-2000, 01/01/2001-30/06/2001, 01/07/2001-30/06/2003, 01/07/2003-30/09/2003, 01/10/2003-31/12/2004, 01/01/2005-31/12/2006, 01/01/2007-30/06/2007, 01/07/2007-31/12/2007, 01/01/2008-31/12/2009, 01/01/2010-31/12/2012, 01/01/2013 – 31/12/2015, 01/01/2015-31/12/2016, 01/01/2017 – 31/12/2018, en 01/01/2019 – 30/06/2021 wordt onder de opschortende voorwaarde dat de geldende wetgeving dit toestaat voor de duurtijd van de onderhavige overeenkomst verdergezet.

Voorwaarden om te kunnen genieten van SWT:

- De minimumleeftijd om te kunnen genieten van deze CAO bedraagt 62 jaar. De werknemer dient te leeftijd te bereiken uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.
De te bewijzen loopbaan voor mannen bedraagt minstens 40 jaar. Voor vrouwen bedraagt de te bewijzen loopbaan minstens 37 jaar voor het jaar 2021, 38 jaar voor het jaar 2022, en 39 jaar voor het jaar 2023.
- Voor de werknemers die een loopbaan van 40 jaar loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, bedraagt de minimum leeftijd 60 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 60 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn gedurende de geldigheidsduur van onderhavige CAO.
- Voor werknemers die een loopbaan van 35 jaar in loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, waarvan minstens 5 jaar in een zwaar beroep in de laatste 10 jaar, of minstens 7 jaar in een zwaar beroep in de laatste 15 jaar, geldt onderstaande regeling. Zwaar beroep betekent: wisselende ploegen of ploegenarbeid met nachtprestaties.
De minimum leeftijd bedraagt 60 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 60 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn gedurende de geldigheidsduur van onderhavige CAO.
- Voor werknemers die een loopbaan van 33 jaar in loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid, bedraagt de minimum leeftijd 60 jaar.
De werknemer dient een anciënniteit van minstens 5 jaar bij de werkgever te hebben, en dient de leeftijd van 60 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn gedurende de geldigheidsduur van onderhavige CAO.
- Voor werknemers die een loopbaan van 33 jaar in loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, waarvan minstens 5 jaar in een zwaar beroep in de laatste 10 jaar, of minstens 7 jaar in een zwaar beroep in de laatste 15 jaar,

geldt onderstaande regeling. Zwaar beroep betekent: wisselende ploegen of ploegenarbeid met nachtprestaties.

De werknemer dient een anciënniteit van minstens 5 jaar bij de werkgever te hebben, en dient de leeftijd van 60 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn gedurende de geldigheidsduur van onderhavige CAO.

- Gedurende de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023, geldt de volgende regeling voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van 23 april 2019.

De minimumleeftijd van 58 jaar is van toepassing, welke de werknemer dient te bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer dient een loopbaan te bewijzen van minstens 35 jaar.

De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

De berekening van de aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering is gelijk aan 67,50% van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering waarbij voor de vaststelling van het netto referteloon het 'wettelijk plafond bruto salaris' wordt verhoogd met 1/12. In geval het bruto salaris lager is dan het wettelijk plafond, zal het bruto salaris verhoogd worden met 1/12.

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de hogergenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde cao nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, doorbetaald worden. De werknemer zal de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen.

Opgemaakt in 6 exemplaren, één voor elke ondertekende partij, één voor neerlegging op de griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en één ter attentie van dhr. Voorzitter van de paritaire comités scheikunde.

Gedaan te Beerse, op 26 november 2021.

Namens de onderneming,

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

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

Namens de vakorganisaties,

Peter Goris
Secretaris
ACV BIE

Serge Seret
Secretaris
ABVV - BBTk

Eric Vuchelen
Bestendig Secretaris
ACLVB