COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
LOONBELEID

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 Kris Sterkens, in zijn hoedanigheid van afgevaardigd 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 Aziza Abied, in haar hoedanigheid van secretaris;

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

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

NA UITEENGEZET TE HEBBEN DAT:

Op het moment van sluiten van onderhavige cao bestaan er voor de bedienden van de werkgever twee verschillende systemen qua loonbeleid: enerzijds een loonbeleid gesteund op een collectief akkoord waarbij de verloning wordt bepaald op basis van een baremasysteem, gekend als het "oud loonbeleid" (hierna ook afgekort als "*OLB*"), en anderzijds een sinds 1 januari 2015 door de werkgever eenzijdig

ingevoerd loonbeleid geïnspireerd op het globale J&J-verloningssysteem van de groep waartoe de werkgever behoort, gekend als “tussentijds nieuw loonbeleid”, in afwachting van een onderhandeld loonbeleid. Na het aanvatten van onderhandelingen zijn de partijen tot een nieuw loonbeleid gekomen dat meer aansluit bij de principes, visie en systemen van het globale J&J-verloningssysteem, en vanuit administratief oogpunt haalbaar is binnen de globale systemen. Om die reden wensen de partijen onderhavige overeenkomst te sluiten.

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemers, zijnde 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, met uitzondering van de ex-JJID (Tibotec) werknemers en de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst geschorst is in toepassing van een sociaal plan.

De benaming “werknemer” verwijst naar zowel de werkneemsters als de werknemers van de werkgever.

Artikel 2 – Definities

In het kader van deze cao worden de volgende definities gehanteerd:

Oud loonbeleid (afgekort “*OLB*”). Het loonbeleid dat op het moment van ondertekening van onderhavige cao gesteund wordt op een collectief akkoord en waarbij de verloning wordt bepaald op basis van een baremasysteem. De werknemers die onder dit gesloten systeem vallen, worden “oud-loonbeleiders” of afgekort “OLB’ers” genoemd.

Tussentijds nieuw loonbeleid. Het loonbeleid dat sinds 1 januari 2015 door de werkgever eenzijdig ingevoerd werd en geïnspireerd is op het globale J&J-verloningssysteem van de groep waartoe de werkgever behoort. De werknemers die niet vallen onder de groep van het OLB vallen onder deze groep en worden “tussentijds nieuw-loonbeleiders” genoemd.

Globale J&J-verloningssysteem. Het globale J&J-verloningssysteem dat wordt gevolgd en uiteengezet door de Johnson & Johnson groep waartoe de werkgever behoort, ook momenteel gekend als “*global compensation framework*” of “*GCF*”.

Globaal functieclassificatiesysteem. Het functieclassificatiesysteem dat gebruikt wordt door de Johnson & Johnson groep waartoe de werkgever behoort, ook momenteel gekend als “*Global Job Architecture*” of “*GJA*”.

Loonsverhoging op basis van prestaties (“*Merit*”) en *lump sum*. Jaarlijkse verhoging die kan toegekend worden conform het globale J&J-verloningssysteem op basis van de landspecifieke

kenmerken. De jaarlijkse verhoging kan de vorm aannemen van een loonsverhoging ("*merit*") of de betaling van een *lump sum*. Een *lump sum* is een uitzonderlijk eenmalig forfaitair brutobedrag berekend op het vast bruto jaarloon (waar geen rekening wordt gehouden met eventuele ploegenpremies of bonussen), conform het globale J&J-verloningssysteem.

J&J bonus multiplier. J&J bonus multiplier is een factor die jaarlijks door J&J wordt bepaald en wordt gebruikt om de totale jaarlijkse prestatiebonus te berekenen.

Equity met de peers. *Equity met de peers* verwijst naar het concept dat is gericht op het waarborgen van rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid in compensatie voor een groep van werknemers die vergelijkbare verantwoordelijkheden en vaardigheden hebben.

Ex-JJID (Tibotec) werknemers. Werknemers die naar aanleiding van een overname op 4 januari 2016 zijn overgenomen door de werkgever in het kader van cao 32bis.

HOOFDSTUK 2: NIEUW LOONBELEID VOOR WERKNEMERS UIT HET OUD LOONBELEID

Artikel 3 – Stopzetten collectieve akkoorden en (door)werking leeftijdsbarema's

Alle cao's, collectieve akkoorden, eenzijdige toekenningen of alle andere afspraken, ongeacht de rechtsbron waar ze op steunen, die betrekking hebben op het voorwerp van deze cao worden met onmiddellijke ingang vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige cao stopgezet. De toepassing van (loon)barema's en automatismen wordt met onmiddellijke ingang vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige cao stopgezet.

Artikel 4 – Eenmalige bijpassing tot werkelijke leeftijd

Werknemers die de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van onderhavige cao nog leeftijdssprongen moeten maken opdat hun baremaleeftijd gelijk zou zijn met hun werkelijke leeftijd, worden eenmalig, op de datum van inwerkingtreding van onderhavige cao, bijgepast zodat de baremaleeftijd en de werkelijke leeftijd samenvallen

Bij de toepassing van lid 1 wordt rekening gehouden met volgende bijzonderheden:

- *Ex-arbeiders in een kunstmatig verhoogde klasse.* Ex-arbeiders die op 1 oktober 2019 bedienden zijn geworden en omwille van de verwerking van inconvenienten in een hogere baremaklasse werden ingeschaald dan hun effectieve baremaklasse, zullen in afwijking van paragraaf 1 niet op werkelijke leeftijd worden gebracht.

- *Werknemers in een geprojecteerde doorgroeistap.* Voor werknemers die weerhouden werden voor een nieuwe vacature in een hogere baremaklasse voor de datum van inwerkingtreding van onderhavige cao, maar op dat moment minder dan 1 jaar relevante ervaring hadden, zal de werknemer, op datum van inwerkingtreding van onderhavige cao, het loon ontvangen gelijk aan de werkelijke leeftijd in de hogere baremaklasse. Geen andere bijpassingen worden voorzien.

- *In barema- en leeftijdsklasse geblokkeerde werknemers.* Werknemers waarvan het vast bruto maandloon geblokkeerd is, en geleidelijk afgebouwd worden naar een lagere baremaklasse,

behouden het vast bruto maandloon toepasselijk op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van onderhavige cao. Geen andere bijpassingen worden voorzien.

Artikel 5 – Geprojecteerd eindloon

Er wordt voor iedere werknemer een in de tijd vastgeklikt geprojecteerd eindloon bepaald. Dit eindloon is het loon einde barema conform de barematabel toepasselijk op 1 april 2025 van de baremaklasse waar de werknemer in valt op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van onderhavige cao, verhoogd met (i) een vast bepaalde jaarlijkse verhoging van 2% (geïnspireerd op de historische indexaties) en (ii) een jaarlijkse cao-verhoging van 0,4% voor de jaren 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034 en van 0,2% voor alle daaropvolgende jaren. Voor de werknemers die het einde van de barema bereiken, zal geen projectie meer gebeuren. De tabel met de projectie wordt in bijlage toegevoegd.

Voorbeeld

Een werknemer zit in baremaklasse VI en werd, na eenmalige bijpassing, op werkelijke leeftijd van 41 jaar gebracht. In het OLB had hij dus nog 12 jaar moeten doorgroeien om het loon einde barema van baremaklasse VI te bereiken. Het loon einde barema van baremaklasse VI conform de barematabel toepasselijk op 1 april 2025 bedraagt 7.329,55 EUR bruto. Rekening houdend met een jaarlijks vastgelegde verhoging van 2% (ongeacht wat de werkelijke index zou zijn) en een jaarlijkse cao-verhoging van 0,4% voor de eerste 10 jaar vanaf 2025 en 0,2% voor de daaropvolgende jaren wordt het eindloon van de werknemer bepaald op 9.918,12 EUR bruto.

Bij toepassing van lid 1 wordt rekening gehouden met volgende bijzonderheden**:**

Ex-*arbeiders in een kunstmatig verhoogde klasse.* Voor ex-arbeiders die op 1 oktober 2019 bedienden zijn geworden en omwille van de verwerking van inconvenienten in een hogere baremaklasse werden ingeschaald, zal voor het bepalen van het geprojecteerd eindloon rekening worden gehouden met de actueel toegepaste,kunstmatig verhoogde baremaklasse.

- *Werknemers in een geprojecteerde doorgroeistap.* Voor werknemers die weerhouden werden voor een nieuwe vacature in een hogere baremaklasse voor de datum van inwerkingtreding van onderhavige cao, maar op dat moment minder dan 1 jaar relevante ervaring hadden, zal voor het bepalen van het geprojecteerd eindloon rekening worden gehouden met de hogere baremaklasse (baremaklasse na positieve evaluatie).

- *In barema- en leeftijdsklasse geblokkeerde werknemers.* Voor werknemers waarvan het loon geblokkeerd is, en geleidelijk afgebouwd wordt naar een lagere klasse, wordt voor het berekenen van het geprojecteerd eindloon rekening gehouden met loon van de lagere baremaklasse waar de afbouw naar gepland is.

Artikel 6 – Loonsverhoging op basis van prestaties (“*merit*”)

De werknemers komen in aanmerking voor een jaarlijkse loonsverhoging op basis van prestaties (“*merit*”) conform de landspecifieke regels van het globale J&J-verloningssysteem van de werkgever, evenwel rekening houdend met volgende bijzonderheden/verduidelijkingen:

- Er wordt de werknemers een garantie van een jaarlijkse loonsverhoging op basis van prestaties (“*merit*”) van 1% geboden, ongeacht de prestatiescore of de toepassing van de regels van het

globale J&J-verloningssysteem van de werkgever. Deze garantie vervalt op het moment dat de werknemer zijn geprojecteerd eindloon zoals bepaald in artikel 5 van deze cao bereikt. Daarna herleven volledig de landspecifieke regels van het globale J&J-verloningssysteem.

- De toekenning van een jaarlijkse verhoging ("*merit*") onder de vorm van een *lump sum* wordt pas toegepast vanaf het moment dat men zowel (i) het geprojecteerd eindloon zoals bepaald in artikel 5 van deze cao, als (ii) het maximum van de salarisvork ("*range*") van de loonschaal ("*pay grade*") overschrijdt.

Artikel 7 – Promotie

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee soorten promoties: in-lijn-promoties enerzijds en promotie door vacature anderzijds:

1) *Onder in-lijn-promoties wordt verstaan:* het doorgroeien in de functie naar een volgende loonschaal ("*pay grade*"), goedgekeurd door een promotiecomité dat eenmaal per jaar gehouden wordt.

   In voorkomend geval blijft de werknemer onder de bepalingen van hoofdstuk 2 van deze cao vallen. Er wordt een nieuw geprojecteerd eindloon bepaald op basis van de nieuwe hogere klasse in de tabel conform artikel 5. Het nieuwe loon van de betrokken werknemer wordt bepaald op basis van de promotionele richtlijnen binnen het globale J&J verloningssysteem.

   Voorbeeld
   Een werknemer, ingeschaald in januari 2025 in fucla klasse c, baremaklasse IV, op werkelijke leeftijd 40 wordt ingeschaald in loonschaal ("*pay grade*") 23. Hij moet dus nog 13 jaar groeien om de leeftijd einde barema te bereiken. Het geprojecteerd eindloon in 2038 bedraagt 8, 8.291,55 EUR bruto. In 2031 groeit de werknemer door naar een loonschaal ("*pay grade*") 24 functie. Het nieuwe eindloon wordt bepaald op basis van de nieuwe hogere klasse in de tabel, conform artikel 5, met name 9.193,64 EUR bruto.

2) *Onder promotie door vacature wordt verstaan:* het instappen in een nieuwe functie omwille van sollicitatie en/of het instappen in een nieuwe nog niet beschreven functie. Met andere woorden, hierin wordt elke situatie gevat die niet gevat wordt onder punt 1) hierboven.

   In voorkomend geval zal de werknemer onmiddellijk overgaan naar het nieuw loonbeleid zoals uiteengezet in hoofdstuk 3 van deze cao. De toepassing van het in hoofdstuk 2 van deze cao uiteengezette beleid vervalt dan, waaronder, maar niet beperkt tot, de toepassing van het geprojecteerde eindloon. Het nieuwe loon van de werknemer moet conform het globale J&J-verloningssysteem binnen de salarisvork ("*range*") van de nieuwe loonschaal ("*pay grade*") vallen.

Artikel 8 – Demotie

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds een gedwongen demotie en anderzijds een vrijwillige demotie:

1) *Onder een gedwongen demotie wordt verstaan:* het op initiatief van de werkgever koppelen van een functie aan een *job-id* gekoppeld aan een lagere loonschaal (“*pay grade*”) zonder dat de functie-inhoud op belangrijke wijze wijzigt, ook wel een “inline demotie” genoemd.

   In voorkomend geval blijft de werknemer onder de bepalingen van hoofdstuk 2 van deze cao vallen. Er wordt een nieuw geprojecteerd eindloon bepaald op basis van de nieuwe lagere klasse in de tabel conform artikel 5. Het vast bruto maandloon van de werknemer blijft ongewijzigd.

2) *Onder een vrijwillige demotie wordt verstaan:* iedere overstap met akkoord van de werknemer naar een functie gekoppeld aan een lagere loonschaal (“*pay grade*”) die niet valt onder 1). In voorkomend geval zal de werknemer onmiddellijk overgaan naar het nieuw loonbeleid zoals uiteengezet in hoofdstuk 3 van deze cao. De toepassing van het in hoofdstuk 2 van deze cao uiteengezette beleid vervalt dan, waaronder, maar niet beperkt tot, de toepassing van het geprojecteerde eindloon. Het loon van de werknemer wordt bepaald op basis van *internal equity* met de *peers*, en moet passen binnen de salarisvork (“*range*”) van de loonschaal (“*pay grade*”) waartoe de functie behoort (en kan in ieder geval niet hoger zijn dan het maximum van de salarisvork (“*range*”) van de lagere loonschaal (“*pay grade*”)).

Artikel 9– Horizontale verschuiving

Wanneer een werknemer overstapt naar een functie gekoppeld aan dezelfde loonschaal (”*pay grade*”), blijft de werknemer onder de bepalingen van hoofdstuk 2 van deze cao vallen. Het geprojecteerd eindloon blijft behouden.

HOOFDSTUK 3: NIEUW LOONBELEID VOOR TUSSENTIJDS NIEUW LOONBELEIDERS EN NIEUW AANGEWORVEN WERKNEMERS

Artikel 10 – Prestatiebonus

De werknemers komen in aanmerking voor een prestatiebonus waarvan het targetpercentage verschilt naargelang de loonschaal ("*pay grade*") waartoe de werknemer behoort, en conform de prestatierichtlijnen zoals van toepassing in het globale J&J-verloningssysteem van de werkgever, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, de toepassing van de *J&J bonus multiplier*. Het targetpercentage wordt als volgt vastgelegd:

Loonschaal ("*Pay grade*")	**Targetpercentage**
25* en 25bis*	5%
24*	4%
23	3%
22	2%
21	2%
20	2%

* voor zover zij vallen onder het toepassingsgebied van deze cao.

Artikel 11 – Loonsverhoging op basis van prestaties ("*Merit*")

De werknemers komen in aanmerking voor een jaarlijkse loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") conform de landspecifieke regels van het globale J&J-verloningssysteem van de werkgever, evenwel rekening houdend met volgende bijzonderheden/verduidelijkingen:

- Er wordt de werknemers tijdelijk een garantie van een jaarlijkse loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") van 1% geboden, ongeacht de prestatiescore of de toepassing van de regels van het globale J&J-verloningssysteem van de werkgever. Deze gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") van 1% geldt enkel gedurende de eerste 10 jaren vanaf het prestatiejaar 2025. Dit betekent concreet dat de *merit* garantie geldt voor de prestatiejaren 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034. Vanaf het prestatiejaar 2035 (toegekend in 2036) geldt deze garantie niet meer.
- Indien het loon van de werknemer zich boven het maximum van de salarisvork ("*range*") van de loonschaal ("*pay grade*") bevindt, zal de gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") toegekend worden onder de vorm van een *lump sum*.

Artikel 12 – Aanwerving op comparatio 85%

De werknemers die aangeworven worden door de werkgever in het kalenderjaar 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 en tijdens de maanden januari tot en met september 2030 worden bij aanvang van de tewerkstelling ingeschaald op een positie van minstens 85% tegenover het middelpunt van de op het moment van ondertekening van de arbeidsovereenkomst geldende toepasselijke salarisvork ("*range*") van de desbetreffende loonschaal ("*pay grade"*). Vanaf 1 oktober 2030 geldt dit principe niet meer.

Er wordt in de loop van het kalenderjaar 2028 een overlegmoment georganiseerd tussen de partijen waar dit principe wordt geëvalueerd en de verdere toepassing van deze bepaling wordt besproken.

Artikel 13 – Eenmalige toekenningen bij introductie nieuw loonbeleid

13.1 Bijtrekking tot comparatio 85%

De werknemers die op datum van ondertekening van onderhavige cao nog niet zijn ingeschaald op een positie van 85% tegenover het middelpunt van de op dat moment geldende salarisvork van de loonschaal ("*pay grade*") waar hij zich in bevindt, ontvangen een loonsverhoging tot het voormelde niveau, en dus een bijtrekking tot comparatio 85%. Deze loonsverhoging zal eenmalig worden toegekend bij inwerkingtreding van onderhavige cao.

13.2 Toekenning afhankelijk van duur in de functie en comparatio

De werknemers die op de datum van ondertekening van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zowel minimum 4 jaar in dezelfde functie ("*in position*") zitten als geen *comparatio* behalen van 100% (cumulatieve voorwaarden), hebben recht op een loonsverhoging van 1%. Deze loonsverhoging zal eenmalig worden toegekend in bij inwerkingtreding van onderhavige cao.

Deze toekenning komt bovenop de toekenning bepaald in artikel 12.1 van deze cao. Er zal geen verrekening plaatsvinden conform artikel 16.

Artikel 14 – Plant supervisors en foreman CDPP

Werknemers die de functie uitoefenen van (i) plant supervisors (momenteel gekend onder Fucla code 205 CHE) en (ii) foreman CDPP (nrf-functie) zullen steeds vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 3 van onderhavige cao. Deze functies worden ingeschaald in loonschaal (*"paygrade*") 25. Bij het bepalen van de loonvoorwaarden zal echter rekening worden gehouden met de bijzondere lokale loonschaal ("*pay grade*") 25bis, waar de loongrenzen van de loonvork 15% hoger liggen dan de loongrenzen bepaald voor de loonschaal ("*pay grade*") 25 functies.

Artikel 15 - Promoties en demoties

Bij promoties en demoties wordt het globale J&J-verloningssysteem van de werkgever gevolgd.

HOOFDSTUK 4: GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Artikel 16 – Functieclassificatie

16.1 Overstap naar globaal functieclassificatiesysteem

Het gebruik van het Fucla-functieclassificatiesysteem wordt vanaf de inwerkingtreding van onderhavige cao met onmiddellijke ingang stopgezet. Vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige cao zal gewerkt worden met het globaal functieclassificatiesysteem van de werkgever.

16.2 Loonschalen ("pay grades")

Iedere werknemer die de dag voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van deze cao gekoppeld is aan een Fucla klasse wordt gekoppeld aan een *job ID* waar een als volgt overeenstemmende loonschaal ("*pay grade*") aan wordt gekoppeld:

Fucla klasse	Wordt gekoppeld aan een job ID die gekoppeld is aan een **loonschaal** *("pay grade")*
A	25
B	24
C	23
D	22
E	21
F	20

Na deze koppeling vervalt de Fucla classificatie en wordt voor nieuwe aanwervingen uitsluitend gewerkt met het globaal functieclassificatiesysteem van de werkgever, en de aan een *job ID* gekoppelde loonschaal.

16.3 Paritaire begeleidingscommissie en promotiecomité

Er worden volgende comités ingericht:

a) Een paritaire begeleidingscommissie

Er wordt een paritaire begeleidingscommissie opgericht. De paritaire begeleidingscommissie komt jaarlijks samen.

De onderhoudscommissie die bestond voor het onderhoud van het Fucla-functieclassificatiesysteem wordt met onmiddellijke ingang vanaf de datum van ondertekening van onderhavige cao stopgezet.

De taken van de begeleidingscommissie zijn:

- Toezicht op de conversie van de FUCLA referentiematrix naar de GCF referentiematrix met Job IDs;
- Informatie en consultatie rond eventuele wijzigingen aan de referentiematrix;

- Toezicht op de werking van de onderhoudsprocedure en de promotieprocedure;
- Overlegforum bij mogelijke bezorgdheden;
- Bespreking van een gepaste aanpak bij eventuele specifieke functiewaarderingsproblemen.

b) Een promotiecomité

De werkgever stelt per functiefamilie een promotiecomité samen dat jaarlijks zal samenkomen. Dit comité heeft als doel de in-lijn-promoties (doorgroei in de functie) van werknemers te evalueren en goed te keuren.

De praktische werkingsmodaliteiten worden verder uitgewerkt in een collectief akkoord (charter).

Artikel 17 – Niet recurrente resultaatsgebonden bonus (cao nr. 90)

In het kader van de tweejaarlijkse cao-onderhandelingen voor de jaren 2025-2026 komen Partijen overeen dat een niet-recurrente resultaatsgebonden bonus zal worden onderhandeld waarbij het bedrag van de cao nr. 90 bonus gelijk zal zijn aan het bedrag dat overeengekomen werd tijdens de cao-onderhandelingen van 2023-2024, met name 3.750 EUR bruto gespreid over 2 kalenderjaren. De verdere uitwerking zal gebeuren tijdens de tweejaarlijkse cao-onderhandelingen voor de jaren 2025-2026.

Artikel 18 – Verrekening collectieve loonsverhogingen op de loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*")

Indien de werkgever de juridische verplichting heeft om een collectieve loonsverhoging toe te passen, anders dan op grond van een individuele overeenkomst en/of een index en/of loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*"), zal deze collectieve loonsverhoging worden verrekend op de loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*"), toegekend voor het prestatiejaar waarin de collectieve loonsverhoging is ingevoerd.

De uiteindelijke loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") voor het prestatiejaar waarin de collectieve loonsverhoging werd toegekend, wordt bepaald door de collectieve loonsverhoging af te trekken van het hoogste van één van volgende elementen:

- hetzij de *GCF merit,* met name de loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") (al dan niet toegekend onder de vorm van een *lump sum*) waarop de werknemer recht zou hebben bij toepassing van de landspecifieke regels betreffende de loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") van het globale J&J-verloningssysteem;
- hetzij de som van de gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") (al dan niet toegekend onder de vorm van een *lump sum,* en voor zover van toepassing) en de collectieve loonsverhoging;

naargelang welke van beide de hoogste is.

Voorbeeld 1: de *GCF merit* bedraagt 1,2%, de cao-loonsverhoging bedraagt 0,6%, de werknemer heeft recht op een gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") van 1%.

1,6% (loonsverhoging + gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*")) > 1,2% (*GCF merit*), bijgevolg is de uiteindelijke loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") gelijk aan:

1,6% - 0,6% = 1% De uiteindelijk toegekende loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") bedraagt 1%.

Voorbeeld 2: de *GCF merit* bedraagt 2%, de cao-loonsverhoging bedraagt 0,6%, de werknemer heeft recht op een gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") van 1%.
2% (*GCF merit*) > 1,6% (loonsverhoging + gegarandeerde loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*")), bijgevolg is de uiteindelijke loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") gelijk aan:

2% - 0,6% = 1,4% De uiteindelijk toegekende loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") bedraagt 1,4%.

Voorbeeld 3: de *GCF merit* bedraagt 1,2%, de cao-loonsverhoging bedraagt 0,6%, de werknemer heeft geen recht meer op een gegarandeerde merit (bv. door het bereiken van het eindloon).
1,2% (*GCF merit*) > 0,6% (loonsverhoging, geen gegarandeerde merit), bijgevolg is de uiteindelijke loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") gelijk aan:

1,2% - 0,6% = 0,6% De uiteindelijk toegekende loonsverhoging op basis van prestaties ("*merit*") bedraagt 0,6%.

Artikel 19– Escalatieprocedure

Wanneer de werknemer zijn evaluatiescore in twijfel trekt, dient hij in de eerste plaats in overleg te gaan met zijn leidinggevende. De leidinggevende luistert naar de bezorgdheden van de werknemer en biedt bijkomende toelichting waar nodig en mogelijk.

Indien dit overleg onvoldoende antwoord biedt, reikt de werknemer uit naar de leidinggevende+1. De leidinggevende+1 hoort beide partijen en probeert vanuit zijn rol te faciliteren.

Indien de uitkomst van dit overleg eveneens ontoereikend is, kan de betrokken werknemer de tussenkomst vragen van HR - ER/LR. HR - ER/LR hoort beide partijen en bewaakt dat er voldoende feedback tijdens het jaar werd geboden aan de werknemer. HR - ER/LR formuleert ten slotte een advies rond het al dan niet aanpassen van de score en/of toelichting bij de beoordeling.

Er wordt in de loop van het kalenderjaar 2028 een overlegmoment georganiseerd tussen de partijen waar deze escalatieprocedure wordt geëvalueerd. Een tussentijds informeel overlegmoment betreffende dit thema wordt in de loop van het kalenderjaar 2026 georganiseerd tussen de werkgever en beperkt aantal van iedere in de syndicale delegatie vertegenwoordigde vakorganisaties.

De toepassing van cao nr. 5 waarin het recht op syndicale bijstand is voorzien, wordt gewaarborgd.

Artikel 20 – Wijziging/opheffing bestaande CAO's en andere akkoorden

De volgende ondernemings-cao's/collectieve akkoorden worden integraal opgeheven vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst:

1) Collectief akkoord aanwerving en classificatie barema-bedienden d.d. 24 april 1990
2) Cao betreffende aanwerving en classificatie arbeid(st)ers d.d. 18 december 1996 (registratienummer: 44.830).

Daarnaast wordt artikel 5 van de cao betreffende de implementatie van het eenheidsstatuut d.d. 17 mei 2019 (registratienummer: 158295/CO) opgeheven vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Voor het overige blijft deze cao van kracht.

Het protocol ter invoering van een referentiefunctieclassificatie van 29 januari 2013 wordt opgeheven vanaf de datum van ondertekening van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hebben voormelde cao van 24 april 1990, de cao van 18 december 1996, artikel 5 van de cao van 17 mei 2019, alsmede het protocol van 29 januari 2013, geen enkel effect en/of rechtsgevolgen meer.

Artikel 21 – Duur en inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2025 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van die bepalingen die slechts gelden voor de in de desbetreffende bepalingen vermelde jaren. Deze overeenkomst kan door ieder der partijen opgezegd worden met een aangetekende brief, die uitwerking heeft 3 werkdagen na verzending, en mits een opzeggingstermijn van 6 maanden wordt gerespecteerd.

Artikel 22 – Sociaal overleg en sociale vrede

Indien er belangrijke wijzigingen in het globale J&J-verloningssysteem zich zouden voordoen, engageert de werkgever zich om deze toe te lichten aan het bevoegde sociaal overlegorgaan. Bij problemen rond de toepassing van onderhavige cao zal de werkgever overleg met de syndicale delegatie plegen.

De werkgever en de vakorganisaties gaan ermee akkoord onderhavige overeenkomst te goeder trouw na te leven. De sociale vrede wordt voor de volledige duur van deze cao door de ondertekenende partijen gewaarborgd voor wat betreft de bepalingen van deze cao.

Artikel 23 – Neerlegging en registratie

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal door de werkgever worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

* * *

Opgemaakt te Beerse op 23 juni 2025, in 6 exemplaren, waarvan één exemplaar bestemd is voor de registratie bij de griffie van de 'Dienst van de collectieve Arbeidsbetrekkingen' van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Elke partij verklaart een exemplaar ontvangen te hebben.

Voor de werkgever,

Kris Sterkens (Signature)
Digitally signed by Kris Sterkens (Signature)
Date: 2025.07.17 11:40:36 +02'00'

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

Hilde Claes (Signature)
Digitally signed by Hilde Claes (Signature)
Date: 2025.07.01 13:42:25 +02'00'

Hilde Claes,
OneHR Bene & Head of HR JRD EMEA/Vaccine
Bestuurder Janssen Pharmaceutica NV
Bestuurder J.C. General Services BV

Voor de vakorganisaties,

Peter Goris
Secretaris
ACV BIE

Peter Goris (Signature)
Digitaal ondertekend door Peter Goris (Signature)
Datum: 2025.06.24 11:27:51 +02'00'

Serge Seret
Secretaris
ABVV - BBTK

Serge Seret (Signature)
Digitaal ondertekend door Serge Seret (Signature)
Datum: 2025.06.23 20:00:58 +02'00'

Aziza Abied
Secretaris
ACLVB

Aziza Abied (Signature)
Digitaal ondertekend door Aziza Abied (Signature)
Datum: 2025.06.24 12:14:27 +02'00'

Bijlage: Tabel met berekening van de eindlonen.