J&J

## Wat is een sociaal plan?

**Gewone toepassing**

- Een sociaal plan wordt normaal onderhandeld bij
  - *Collectief ontslag*
  - *Collectief ontslag= minstens 30 functies die wegvallen binnen een periode van 60 dagen*

**Ruimere toepassing bij J&J in België**

- Een sociaal plan dat geldt voor een langere periode – in dit geval van 2026 tot en met 2028
- Dat van toepassing is voor iedereen in een functie die wegvalt door een organisatorische (structuur)wijziging
- Zelfs wanneer dat gaat over 1 functie
- DOELSTELLING
  - *Inzetten op hertewerkstelling*
  - *Een fair en billijke financiële regeling voor werknemers wiens functie wegvalt*

## Toepassing

**Duurtijd**

- 3 jaar: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028

**Toepassing**

- Bedienden van Janssen Pharmaceutica NV en J.C. General Services BV

**Focus**

- Hertewerkstelling
- Billijke financiële regeling

**Nieuwe voorstel: wat wijzigt er?**

- Geactualiseerde afscheidsregeling op basis van de sociaal economische context

## Principes blijven hetzelfde

### Twee basiskeuzes

Elke werknemer getroffen door een reorganisatie

**Hertewerkstelling**

Hertewerkstellingsperiode (max. 6 maanden)

- Gedurende die periode blijf je in dienst
- Loon wordt in mindering gebracht van het ontslagpakket
- Ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe functie

keuze

Het bedrijf verlaten met het **ontslagpakket sociaal plan**

OUTPLACEMENT & TRAINING

# Voorstel voor sociaal plan 2026-2028

## 1 Hertewerkstelling

**Coach**

**Maximaliseren van hertewerkstellingskansen via loopbaanbegeleiding**

- Begeleiding door coach
- Workshops
- Sollicitatie
  - *Interne vaste vacatures*
  - *Interne tijdelijke vacatures (gedurende max 2 jaar)*
  - *Mogelijkheden in Flex pool*
  - *Externe vacatures*
- Outplacement & trainingsbudget 1800 €

## 2 Ontslagpakket

### Ontslagpakket • Oude plan

**HOSPITALISATIEPLAN**

- Tijdens de periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding, blijft het hospitalisatieplan gelden
- Wanneer periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding loopt tot aan het (vervroegd) pensioen: dekking loopt ook na pensionering door
- Bij brugregeling tot aan het (vervroegd) pensioen:
  - dekking gedurende de periode van vrijstelling van arbeidsprestaties
  - dekking loopt ook na pensionering door

BASIS: Wettelijke opzegvergoeding

PREMIE vast: € 15.000*

PREMIE variabel: € 2.980* / DIENSTJAAR

Bijkomende kostenneutrale optie 'Brugregeling'

- Voor werknemers die maximaal 5 jaar verwijderd zijn van het (vervroegd) wettelijk pensioen
- Vrijstelling van arbeidsprestaties tot aan het (vervroegd) wettelijk pensioen
- Financiering vanuit ontslagpakket

### Ontslagpakket • Voorstel van akkoord

**HOSPITALISATIEPLAN**

- Tijdens de periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding blijft het hospitalisatieplan gelden
- Wanneer periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding loopt tot aan het (vervroegd) pensioen: dekking loopt ook na pensionering door
- **NIEUW:** Wanneer de werknemer maximum 5 jaar verwijderd is van de wettelijke pensioenleeftijd (momenteel 66 jaar) blijft het hospitalisatieplan verder doorlopen.

BASIS: Wettelijke opzegvergoeding

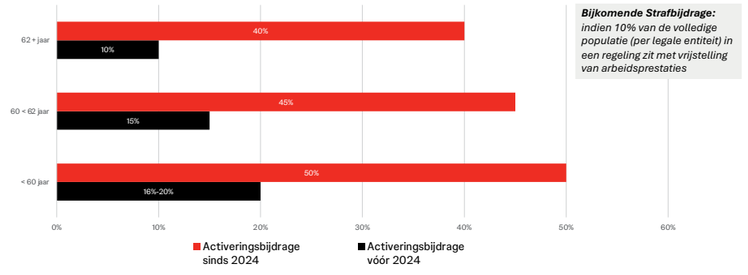
PREMIE vast: € 15.000*

PREMIE variabel: €2.980* wordt 3.350* / DIENSTJAAR (+12,4%)

~~Bijkomende kostenneutrale optie 'Brugregeling'~~

WAAROM?

### Impact van nieuwe wetgeving op de 'brugregeling' Sterk verhoogde activeringsbijdragen




***Bijkomende Strafbijdrage:*** *indien 10% van de volledige populatie (per legale entiteit) in een regeling zit met vrijstelling van arbeidsprestaties*

### Gevolgen hoge activeringsbijdrage • Voorbeeld

**Case medewerker**

***Leeftijd:*** 61 jaar

***Anciënniteit:*** 37 jaar

***Brutoloon:*** 7.329,55 EUR/maand

***Wettelijke opzegtermijn:*** 34,31 maanden

**Conclusie**

De brugregeling is financieel niet meer interessant voor de werknemers

Alternatieve oplossing uitgewerkt voor dekking hospitalisatieplan

| | Keuze verbreking | Keuze brugregeling (15% activeringsbijdragen) | Simulatie brugregeling 2026 (45% activeringsbijdrage) |
|---|---|---|---|
| **Pakket Sociaal Plan*** | € 431.429,51 | € 339.543,85 | €282.953,79 |

*brutobedragen

De activeringsbijdragen worden in mindering gebracht van het ontslagpakket

# 3 Regeling vrijwillig vertrek

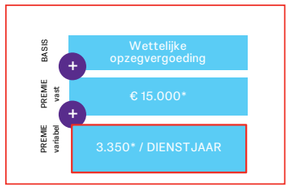
**Principe**

## Afdelingsvrijwilligheid

- vrijwillig vertrek uit de getroffen afdeling
- afscheidsregeling sociaal plan
- onder bepaalde voorwaarden

### Regeling vrijwillig vertrek • afdelingsvrijwilligheid

**Afdelingsvrijwilligheid**




- vrijwillig vertrek uit de getroffen afdeling
- afscheidsregeling sociaal plan inclusief hospitalisatieplan

**NIEUW**

- ontslagpakket sociaal plan kan niet hoger zijn dan het "loon" waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken als hij had verder gewerkt tot de wettelijke pensioenleeftijd (66 jaar)
- de vaste premie blijft gegarandeerd**

### Afdelingsvrijwilligheid • voorbeeld 1

***Leeftijd***
39 jaar
***Anciënniteit***
5 begonnen jaren
***Wettelijke opzegtermijn***
15 weken
***Verhoogd maandloon****
6.000 EUR bruto
***Wettelijke pensioenleeftijd tot 2030:*** 66 jaar

| Vrijwillig vertrek – ontslagpakket afdelingsvrijwilligheid | | | |
|---|---|---|---|
| **Wettelijke opzegvergoeding** | | 6.000 EUR x 15 weken | 20 769,23 EUR |
| **Premies sociaal plan** | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| | Variabele premie | 3.350 EUR x 5 dienstjaren | 16.750,00 EUR |
| **Totaal ontslagpakket** | | | **52.519,23 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan tijdens periode gedekt door de opzegvergoeding voor werknemer en aangesloten gezinsleden | | | |

Afscheidspakket sociaal plan bij 'vrijwillig vertrek' (gematcht profiel)

→ Identiek aan gedwongen vertrek: € 52.519,23 bruto

### Afdelingsvrijwilligheid • voorbeeld 2

***Leeftijd***
61 jaar
***Anciënniteit***
29 begonnen jaar
***Wettelijke opzegtermijn***
17 maanden + 39 weken
***Verhoogd maandloon****
6.000 EUR bruto
***Wettelijke pensioenleeftijd tot 2030:*** 66 jaar
***Aantal maanden verwijderd van wettelijke pensioenleeftijd op moment wegvallen functie***
59 maanden

| Vrijwillig vertrek – ontslagpakket afdelingsvrijwilligheid | | | |
|---|---|---|---|
| **Wettelijke opzegvergoeding** | | 6.000 EUR x 17 maanden 39 weken | 156.000 EUR |
| **Premies sociaal plan** | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| | Variabele premie | 3.350 EUR x 29 dienstjaren | 97.150 EUR |
| **Totaal ontslagpakket** | | | **268.150 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

| Is de beperking van toepassing? | | | |
|---|---|---|---|
| **Veronderstelling: werknemer werkt tot aan wettelijk pensioen** | | 6.000 EUR x 59 maanden | 354.000 EUR |
| **Beperking toepasselijk?** | Nee | Ontslagpakket afdelingsvrijwilligheid *is minder dan* lopend loon tot aan wettelijk pensioen | |
| **Totaal ontslagpakket vrijwillig vertrek** | Wettelijke opzegvergoeding | | 156.000 EUR |
| | Vaste premie + variabele premie | | 112.150 EUR |
| | | | **268.150 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

### Afdelingsvrijwilligheid • voorbeeld 3

***Leeftijd***
64 jaar
***Anciënniteit***
37 begonnen jaar
***Wettelijke opzegtermijn***
25 maanden + 39 weken
***Verhoogd maandloon****
6.000 EUR bruto
***Wettelijke pensioenleeftijd tot 2030:*** 66 jaar
***Aantal maanden verwijderd van wettelijke pensioenleeftijd op moment wegvallen functie***
23 maanden

| Vrijwillig vertrek – ontslagpakket afdelingsvrijwilligheid | | | |
|---|---|---|---|
| **Wettelijke opzegvergoeding** | | 6.000 EUR x 25 maanden 39 weken | 204.000 EUR |
| **Premies sociaal plan** | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| | Variabele premie | 3.350 EUR x 37 dienstjaren | 123.950 EUR |
| **Totaal ontslagpakket** | | | **342.950 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

| Is de beperking van toepassing? | | | |
|---|---|---|---|
| **Veronderstelling: werknemer werkt tot aan wettelijk pensioen** | | 6.000 EUR x 23 maanden | 138.000 EUR |
| **Beperking toepasselijk?** | Ja | Ontslagpakket afdelingsvrijwilligheid *is meer dan* lopend loon tot aan wettelijk pensioen | |
| **Totaal ontslagpakket vrijwillig vertrek** | Lopend loon tot aan wettelijk pensioen | | 138.000 EUR |
| | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| | | | **153.000 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

**Principe**

## Campusvrijwilligheid

(enkel van toepassing in geval er 30 of meer geïmpacteerde werknemers zijn)

- vrijwillig vertrek in plaats van een getroffen werknemer die kiest voor hertewerkstelling
- afscheidsregeling campusvrijwilligheid sociaal plan
- onder bepaalde voorwaarden

### Regeling vrijwillig vertrek • campusvrijwilligheid

**Campusvrijwilligheid**

- vrijwillig vertrek in plaats van getroffen werknemer die kiest voor hertewerkstelling
- onder bepaalde voorwaarden
- vaste premie
- ontslagpakket beperkt tot het 'loon' waarop werknemer aanspraak zou kunnen maken tot aan wettelijke pensionering

### Campusvrijwilligheid • voorbeeld 1

***Leeftijd***
39 jaar
***Anciënniteit***
5 begonnen jaar
***Wettelijke opzegtermijn***
15 weken
***Verhoogd maandloon****
6.000 EUR bruto
***Wettelijke pensioenleeftijd tot 2030:*** 66 jaar

| Vrijwillig vertrek – ontslagpakket campusvrijwilligheid | | | |
|---|---|---|---|
| **Wettelijke opzegvergoeding** | | 6.000 EUR x 15 weken | 20.769,23 EUR |
| **Premies sociaal plan** | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| **Totaal ontslagpakket** | | | **35.769,23 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan tijdens periode gedekt door de opzegvergoeding voor werknemer en aangesloten gezinsleden | | | |

### Campusvrijwilligheid • voorbeeld 2

***Leeftijd***
61 jaar
***Anciënniteit***
29 begonnen jaar
***Wettelijke opzegtermijn***
17 maanden + 39 weken
***Verhoogd maandloon****
6.000 EUR bruto
***Wettelijke pensioenleeftijd tot 2030:*** 66 jaar
***Aantal maanden verwijderd van wettelijke pensioenleeftijd op moment wegvallen functie***
59 maanden

| Vrijwillig vertrek – standaard ontslagpakket campusvrijwilligheid | | | |
|---|---|---|---|
| **Wettelijke opzegvergoeding** | | 6.000 EUR x 17 maanden 39 weken | 156.000 EUR |
| **Premies sociaal plan** | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| **Totaal ontslagpakket** | | | **171.000 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

| Is de beperking van toepassing? | | | |
|---|---|---|---|
| **Veronderstelling: werknemer werkt tot aan wettelijk pensioen** | | 6.000 EUR x 59 maanden | 354.000 EUR |
| **Beperking toepasselijk?** | Nee | Ontslagpakket campusvrijwilligheid *is minder dan* lopend loon tot aan wettelijk pensioen | |
| **Totaal ontslagpakket vrijwillig vertrek** | Wettelijke opzegvergoeding | | 156.000 EUR |
| | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| | | | **171.000 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

### Campusvrijwilligheid • voorbeeld 3

***Leeftijd***
64 jaar
***Anciënniteit***
37 begonnen jaar
***Wettelijke opzegtermijn***
25 maanden + 39 weken
***Verhoogd maandloon****
6.000 EUR bruto
***Wettelijke pensioenleeftijd tot 2030:*** 66 jaar
***Aantal maanden verwijderd van wettelijke pensioenleeftijd op moment wegvallen functie***
23 maanden

| Vrijwillig vertrek – ontslagpakket campusvrijwilligheid | | | |
|---|---|---|---|
| **Wettelijke opzegvergoeding** | | 6.000 EUR x 25 maanden 39 weken | 204.000 EUR |
| **Premies sociaal plan** | Vaste premie | | 15.000 EUR |
| **Totaal ontslagpakket** | | | **219.000 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

| Is de beperking van toepassing? | | | |
|---|---|---|---|
| **Veronderstelling: werknemer werkt tot aan wettelijk pensioen** | | 6.000 EUR x 23 maanden | 138.000 EUR |
| **Beperking toepasselijk?** | ja | Ontslagpakket campusvrijwilligheid *is meer dan* lopend loon tot aan wettelijk pensioen | |
| **Totaal ontslagpakket vrijwillig vertrek** | Lopend loon tot aan wettelijk pensioen | | 138.000 EUR |
| | | | **138.000 EUR** |
| Verderzetting hospitalisatieplan werknemer + aangesloten gezinsleden | | | |

# 4 De volgende stappen

## Elektronisch statutaire stemming over het voorstel van akkoord

- Elektronisch
- Periode waarin kan worden gestemd
  - *Vanaf donderdag 5 februari 2026: 23.15u*
  - *Tot woensdag 11 februari 2026: 9.00u*
- Alle bedienden ontvangen daarover een e-mail met een link naar de stemmingDe stemming blijft open tot 11 februari 2026, 9.00u
- Bij een statutaire stemming moet minstens 1/3de van de stemmende werknemers zich positief uitspreken opdat het sociaal plan zou aanvaard worden

## Uitslag statutaire stemming

- Bekendmaking uitslag op woensdag 11 februari 2026, via e-mail en een Home-bericht.

## Dit voorstel van sociaal plan, een goed plan

**Waarom dit voorstel van sociaal plan een goede opvolger is van het oude plan**

- We blijven een hospitalisatie-vangnet hebben
- We blijven de mogelijkheid behouden voor vrijwillig vertrek (afdeling én campus)
- Met een plan dat financieel een verbetering is
- En dat tegelijkertijd rekening houdt met veranderende wetgeving en maatschappelijke trends

**Wanneer dit voorstel van plan via een statutaire stemming wordt goedgekeurd**

blijven we dat vangnet (terugwerkend) vanaf 1 januari hebben – het sluit naadloos aan op het oude plan dat op 31 december afliep