

JANSSEN PHARMACEUTICA N.V.
Turnhoutseweg 30 – 2340 Beerse
Ondernemingsnummer 0403.834.160
Vestigingseenheidsnummers waarop
C.A.O. van toepassing is : 2.104.895.743,
2.142.775.035, 2.142.774.738,
2.104.895.941, 2.142.774.936 en
2.211.627.318

J.C. GENERAL SERVICES C.V.B.A.
Turnhoutseweg 30 – 2340 Beerse
Ondernemingsnummer 0473.587.751
Vestigingseenheidsnummer 2.101.136.497

C.A.O. 01/01/2017 – 31/12/2018 STELSEL VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG (vroeger brugpensioen)

1. Duurtijd

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een duur van 24 maanden. Ze treedt in werking op 01/01/2017 en verstrijkt op 31/12/2018. Indien mogelijk en van zodra mogelijk zal deze CAO verlengd worden tot 30/06/2019.

Deze CAO wordt afgesloten in het kader van de van toepassing zijnde wetgeving terzake en van het sectorakkoord 2017-2018 voor de scheikundige nijverheid.

2. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders en bedienden (inclusief kaderleden) van Janssen Pharmaceutica N.V. en J.C. General Services C.V.B.A., hierna genoemd de werknemers.

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.

Evenwel, werknemers die hun recht op SWT hebben 'vastgeklikt' overeenkomstig de CAO nr. 107 en van dit 'vastgeklikte' recht op SWT op een later tijdstip buiten de duurtijd van onderhavige CAO gebruik wensen te maken, en door de werkgever alsdan worden opgezegd, zullen eveneens kunnen genieten van deze CAO.

Voorwaarde daartoe is dat de werknemer aan de werkgever, voorafgaand aan een mogelijk ontslag in het kader van SWT, een attest van de RVA bezorgt waaruit blijkt dat hij in aanmerking komt voor het kliksysteem.

De werkgever zal vooraleer tot ontslag met het oog op SWT over te gaan, dit voormelde attest schriftelijk aan de werknemer opvragen.

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,

C.A.O SWT 01/01/2017-31/12/2018

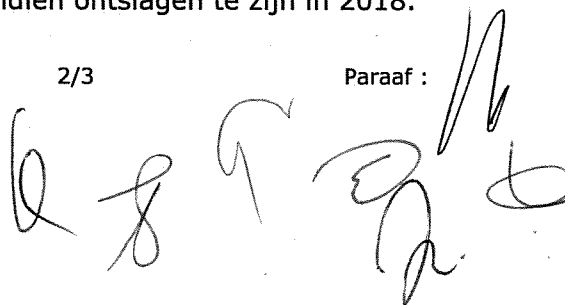
1/3

Paraaf :

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, en 01/01/2015-31/12/2016, 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 60 jaar, voor de werknemers die de leeftijd van 60 jaar of meer bereiken uiterlijk op 31 december 2017. De minimumleeftijd om te kunnen genieten van deze CAO bedraagt 62 jaar vanaf 1 januari 2018. 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 33 jaar voor het jaar 2017, 34 jaar voor het jaar 2018, (en 35 jaar voor het jaar 2019).
- Voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van 21 maart 2017, is een minimumleeftijd van 58 jaar van toepassing. De werknemer dient een loopbaan te bewijzen van minstens 35 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 58 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn tijdens de duurtijd van deze CAO.
- Voor de werknemers die een loopbaan van 40 jaar loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, is voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017, de minimum leeftijd vastgelegd op 58 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 58 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2017.
Voor de werknemers die een loopbaan van 40 jaar loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, is voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018, de minimum leeftijd vastgelegd op 59 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 59 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2018.
- Voor werknemers die een loopbaan van 33 jaar in loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid, is voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017, de minimum leeftijd vastgelegd op 58 jaar. De werknemer dient een anciënniteit van minstens 5 jaar bij de werkgever te hebben, en dient de leeftijd van 58 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2017.
Voor de werknemers die een loopbaan van 33 jaar in loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid, is voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018, de minimum leeftijd vastgelegd op 59 jaar. De werknemer dient een anciënniteit van minstens 5 jaar bij de werkgever te hebben, en dient de leeftijd van 59 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2018.



- 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.

Voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017 wordt de minimum leeftijd vastgelegd op 58 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 58 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2017.

Voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 wordt de minimum leeftijd vastgelegd op 59 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 59 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2018.

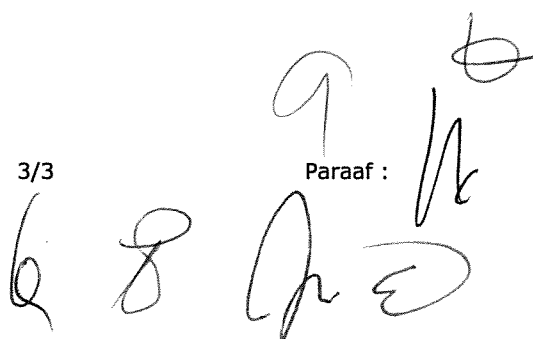
- Voor werknemers die een loopbaan van 35 jaar in loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen rechtvaardigen, waarvan minstens 5 jaar in een zwaar beroep in de laatste 10 jaar, of minstens 7 jaar in een zwaar beroep in de laatste 15 jaar, geldt onderstaande regeling. Zwaar beroep betekent: wisselende ploegen of ploegenarbeid met nachtprestaties.

Voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017 wordt de minimum leeftijd vastgelegd op 58 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 58 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2017 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2017.

Voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 wordt de minimum leeftijd vastgelegd op 59 jaar. De werknemer dient de leeftijd van 59 jaar of meer te bereiken uiterlijk op 31 december 2018 en op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bovendien ontslagen te zijn in 2018.

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.

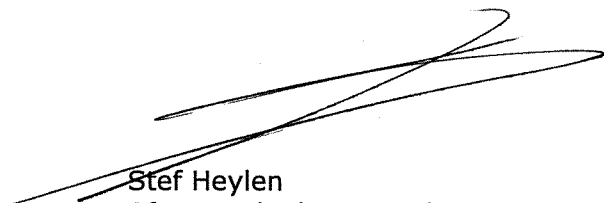
In geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige zal de hogergenoemde aanvullende vergoeding, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, doorbetaald worden. De werknemer zal de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and one larger signature that looks like 'H'. The signatures are arranged in a loose cluster on the right side of the page.

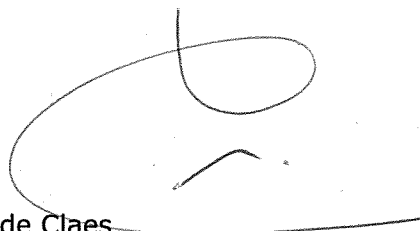
Opgemaakt in 9 exemplaren, één voor elke ondertekende partij, één voor neerlegging op de griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en één ter attentie van dhr. Voorzitter van de paritaire comités scheikunde.

Gedaan te Beerse, op 27 oktober 2017.

Namens de onderneming,



Stef Heylen
Afgevaardigd Bestuurder
Janssen Pharmaceutica N.V.
Bestuurder J.C. General Services C.V.B.A.
C.V.B.A.

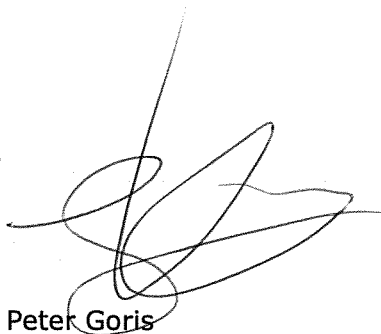


Hilde Claes
Head HR Belgium & Netherlands
Bestuurder Janssen Pharmaceutica N.V.
Bestuurder J.C. General Services

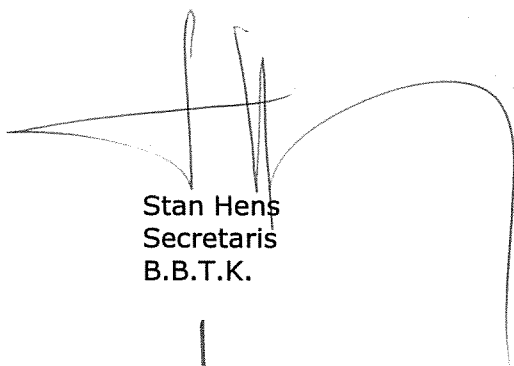
Namens de vakorganisaties,



Werner Sels
Secretaris
L.B.C.-N.V.K.



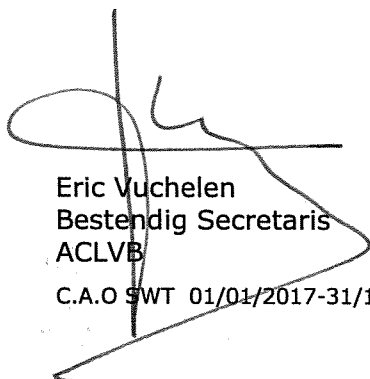
Peter Goris
Secretaris
A.C.V. Bouw – Industrie & Energie



Stan Hens
Secretaris
B.B.T.K.



Iris Baetens
Secretaris Algemene Centrale
A.B.B.V.



Eric Vuchelen
Bestendig Secretaris
ACLVB

C.A.O SWT 01/01/2017-31/12/2018