

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

HerstructureringsCAO houdende SOCIAAL PLAN in het kader van de reorganisatie aangekondigd op de bijzondere ondernemingsraad van 3 november 2009 en waartoe werd beslist op 8 februari 2010
27 mei 2010 – 31 december 2013

Tussen:

1. de NV Janssen Pharmaceutica, met ondernemingsnummer 0403834160
2. de CVBA J.C. General Services, met ondernemingsnummer 0473587751

met maatschappelijke zetel te 2340 Beerse, Turnhoutseweg 30,

Hierbij vertegenwoordigd door dhr Tom Heyman, bestuurder, en Hilde Claes, V.P. Personeelsaangelegenheden, hierna de ondertekenende werkgevers genoemd;

En:

LBC-NVK, 2300 Turnhout, Korte Begijnenstraat 20, hierbij vertegenwoordigd door Werner Sels, secretaris

BBTK-ABVV, 2300 Turnhout, Grote Markt 48, hierbij vertegenwoordigd door dhr. Stan Hens, secretaris,

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

ACV Energie Chemie, 3500 Hasselt, Mgr Broeckxplein 6 hierbij vertegenwoordigd door dhr. François Jordens, secretaris

Verwijzend naar :

- De aankondiging tijdens de buitengewone Ondernemingsraad van 3 november 2009 waarbij het voornemen kenbaar gemaakt werd van een geplande reorganisatie, waarbij afvloeiingen en een collectief ontslag in het vooruitzicht gesteld werden. De redenen waarop dit voornemen is gebaseerd, werden op 3 november 2009 zowel mondeling als schriftelijk aan de ondernemingsraad alsook aan het voltallige personeel toegelicht,
- De informatie- en consultatievergaderingen binnen de Ondernemingsraad op 3/11/2009, 12/11/2009, 17/11/2009, 20/11/2009, 25/11/2009, 27/11/2009, 02/12/2009, 10/12/2009, 14/12/2009, 17/12/2009, 8/01/2010, 12/1/2010, 15/1/2010, 21/1/2010, 27/1/2010, 4/2/2010 en 8/2/2010 waarbij langs Directiezijde verder ingegaan en geantwoord werd op vragen, opmerkingen, suggesties en tegenvoorstellen van de werknemersvertegenwoordigers en in het algemeen een omstandige informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers heeft plaatsgevonden.
- De formele mededeling, zowel schriftelijk als mondeling, van de Directie tijdens de buitengewone Ondernemingsraad van 8 februari 2010 van de beslissing om tot reorganisatie, houdende o.m. collectief ontslag, over te gaan,
- De betekening van deze beslissing aan de Subregionale Tewerkstellingsdienst te Turnhout op 8 februari 2010,
- De besprekingen tussen de Directie en de werknemersvertegenwoordigers op 12/2/2010, 25/2/2010, 11/3/2010, 16/3/2010, 15/4/2010, 19 /4/2010, 23/04/2010, 29/04/2010,

03/05/2010 en 04/05/2010 teneinde de sociale gevolgen van de reorganisatie zo goed mogelijk te ondervangen door middel van een sociaal plan,

- Het sociaal akkoord dat de Directie en de werknemersvertegenwoordigers dienaangaande hebben bereikt.

WORDT TUSSEN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten naar aanleiding van de reorganisatie van de ondertekenende werkgevers, waartoe werd beslist op 8 februari 2010.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op enerzijds de ondertekenende werkgevers, en op anderzijds de baremabedienden en de per uur betaalden (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 in het kader van het collectief ontslag waartoe werd beslist op 8 februari 2010 (hierna "reorganisatie" genoemd), in aanmerking komen voor ontslag omwille van economische en / of technische redenen.

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 (zie infra "Hoofdstuk - arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur").

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de herstructurerings-collectieve arbeidsovereenkomst inzake brugpensioen gesloten tussen de partijen op 27 mei 2010 en/of van andere sectorale en/of ondernemingsCAO's inzake brugpensioen.

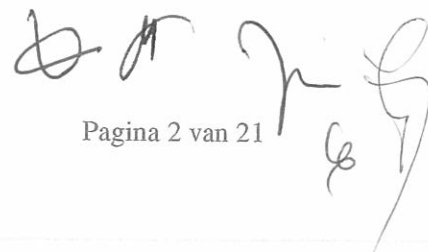
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenmin van toepassing op de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met het oog op de toetreding tot het stelsel van wettelijk pensioen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een aantal begeleidende maatregelen te treffen met betrekking tot de herstructurering waarbij 371 van de 2377 arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur van baremabedienden en per uur betaalden, zoals meegedeeld op de buitengewone ondernemingsraad van 8 februari 2010 zullen beëindigd worden.

Artikel 2. Werkzekerheid

De werkgever voorziet in beginsel geen andere ontslagen om economische en/of technische redenen tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien zich tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst evenwel onvoorziene, ernstige economische en/of technische feiten voordoen die een blijvende en structurele impact hebben op de werkgever op grond waarvan andere ontslagen om economische en/of technische redenen zouden worden doorgevoerd, dan zullen de directie en de sociale partners hierover overleg plegen en zullen de maatregelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst toepassing vinden.



HOOFDSTUK 2 - REALLOCATIE BINNEN DE ONDERNEMING

Artikel 3. Reallocatie binnen de onderneming

3.1 Algemeen

Een reallocatie- of inplacementbegeleiding zal opstarten met tussenkomst van de personeelsdienst van de ondertekenende werkgevers en betrokkenheid van een externe organisatie. In dit opzicht zal er ook een loopbaanheroriënteringscel, geleid door een gemandateerd functionaris van de personeelsdirectie, de inplacementinspanningen coördineren. De syndicale delegatie en de Ondernemingsraad, zullen op respectievelijk tweewekelijkse en op maandelijkse basis worden geïnformeerd over de werkzaamheden van deze loopbaanheroriënteringscel. De Ondernemingsraad en de Syndicale Delegatie zullen ook adviesverlenend optreden. De werkzaamheden van deze loopbaanheroriënteringscel zullen uiterlijk tot het einde van deze collectieve arbeidsovereenkomst lopen.

Voor de getroffen werknemers wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, wordt een regeling voorzien waarbij de betrokken werknemer de keuze heeft om gedurende een periode van maximum 3 maanden onder vrijstelling van prestaties in dienst te blijven. Dit geldt ook voor medewerkers in deeltijds tijdscrediet, echter niet voor medewerkers in voltijds tijdscrediet. Op het ogenblik van de effectieve uitdiensttreding wordt het bedrag overeenstemmend met deze periode van vrijstelling prestaties in mindering gebracht van de verbrekingsvergoeding. Deze verrekening zal gebeuren op basis van de verhoogde maandwedde zoals ze blijkt uit de formule Claeys inclusief alle bijkomende looncomponenten zoals vermeld in artikel 9.1. van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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 3 maanden krijgen de medewerkers de mogelijkheid in te stappen in de Tewerkstellingscel.

De werknemer dient de keuze voor deze regeling schriftelijk aan de personeelsdienst over te maken, uiterlijk 16 juli 2010 of 1 maand voor de voorziene einddatum.

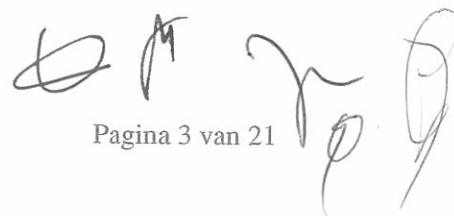
De totale periode van vrijstelling prestaties en de inschakelingsvergoeding als gevolg van de oprichting van de Tewerkstellingscel kan nooit meer bedragen dan het aantal maanden gedekt door de Formule Claeys.

3.2 Interne vacaturebank

Gedurende 3 weken zullen medewerkers zich kunnen melden voor Brugpensioen, Vrijwillig Vertrek, Duo- en Landingsbanen en Pools. De vacatures die hierdoor ontstaan worden opgenomen in een vacaturebank waartoe medewerkers uit getroffen afdelingen gedurende 4 weken exclusief toegang hebben. Plan van aanpak wordt weergegeven in artikel 5. De leden van de Syndicale Delegatie zullen ook toegang hebben tot deze interne vacaturebank.

Dit proces van interne vacaturebank zal jaarlijks gedurende een bepaalde periode worden herhaald conform de afspraken rond het openstellen van vrijwilligheid in de afdelingen die nog impact hebben na 2010 ; zie artikel 6.

Zolang er getroffen medewerkers zijn die aangeven dat zij willen heralloceren binnen het bedrijf, zullen de overige vacatures die ontstaan tijdens de duurtijd van deze CAO gedurende 2 weken exclusief opengesteld worden voor deze categorie medewerkers.



3.3 Oprichting pool van medewerkers

Er zal een pool worden opgericht voor in totaal 25 werknemers:

15 operatoren; startdatum : opstart van de pool in de loop van 2010; deze operatoren worden ingeschakeld in het regime van de ontvangende afdeling, waarbij zo veel mogelijk wordt rekening gehouden met het huidige werkregime van de betrokkenen. De modaliteiten hierover zullen verder besproken worden in de syndicale delegatie

5 administratieve bedienden : startdatum : in de loop van 2010.

De huidige laboranten pool van 5 werknemers maakt deel uit van deze pool .

Er zullen duidelijke profielen worden opgesteld. Werknemers kunnen solliciteren op deze vacatures en instappen in de pool indien ze weerhouden zijn voor één van de functies. Weerhouden werknemers ontvangen op jaarbasis een bruto premie van 2.000 euro, betaalbaar in december van elk jaar, geprorateerd naar effectieve tewerkstelling in de pool, zowel naar duurtijd als naar tewerkstellingspercentage. Voorwaarden zijn : opgeleid zijn en opgeleid blijven, bereid zijn om flexibel inzetbaar te zijn op campusniveau voor opdrachten in lijn met hun kwalificaties, goede prestaties.

De in deze pool opgenomen werknemers zullen de nodige opleidingen krijgen om hun reallocatie naar een definitieve positie binnen de onderneming te bevorderen.

3.4 In geval van een nieuwe functie bij de J&J-groep

3.4.1 De beëindigingsregeling zoals omschreven onder artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die een andere betrekking vinden bij een andere onderneming binnen de J&J-groep.

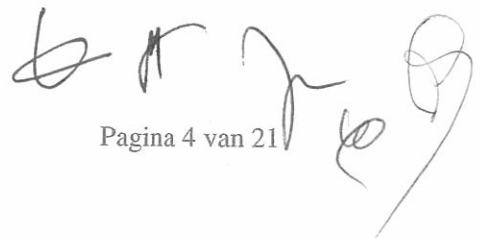
3.4.2 Bij overgang naar een andere J&J-entiteit wordt de ancienniteit behouden en loopt de hospitalisatieverzekering en pensioenfonds gewoon door.

3.5 In geval van een nieuwe functie bij de ondertekenende werkgevers

3.5.1 De beëindigingsregeling zoals omschreven onder artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die een andere betrekking vinden bij de ondertekenende werkgevers.

3.5.2 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 ondertekenende 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 reallocatie.

Voor werknemers die als gevolg van de nieuwe functie in een ploegenafbouwregeling zitten, zal voor de toepassing van de beëindigingsregeling rekening gehouden worden met de vaste ploegentoeslagen van toepassing op moment van de overgang naar de nieuwe functie.



3.6 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.

3.6.1 Verandering van statuut

De nieuwe job is bepalend voor de statuutbepaling. Het nieuwe maand- of uurloon zal vastgesteld worden overeenkomstig de hiervoor geldende CAO afspraken m.b.t. aanwerving en classificatie van respectievelijk per uur betaalden en baremabedienden d.d. 18 december 1996 en 24 april 1990.

De werknemer die overstapt naar een functie in een ander statuut zal evenwel de meest gunstige ontslagregeling (als per uur betaalde of baremabediende) behouden indien de werknemer dit wenst.

3.6.2 Verandering van klasse

In geval de nieuwe functie zich situeert in een lagere klasse zal de procedure inzake klasseafbouw 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 klasseafbouw worden toegepast. Dit betekent dat het salaris vanaf het 2 de jaar zal worden bevroren door vanaf 1 januari eerstvolgend geen leeftijds/ancienniteits-aanpassingen meer te geven tot inschaling op werkelijke leeftijd en ancienniteit in de 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 per uur betaalden 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).

3.6.3 Verandering van locatie

Indien de nieuwe plaats van tewerkstelling (Beerse, Geel of Olen) aanleiding geeft tot meerkilometers t.o.v. de vorige plaats van tewerkstelling dan heeft de werknemer recht op volgende mutatievergoeding voor deze meerkilometers. De volgende tarieven worden afbouwend over een periode van 5 jaar toegepast:

- De eerste 2 jaren na mutatie een bedrag 0,27 EUR/km;
- De 2 volgende jaren : 0,18 EUR/km;
- Voor het 5^e jaar: 0,09 EUR/km.

3.6.4 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 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 1,50 % van het basismaandsalaris (exclusief ploegentoeslag) voorafgaand aan de overgang naar het arbeidsregime met een lagere of zonder ploegentoeslag.

3.6.5 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.

3.6.6 Opleiding en evaluatieperiode in de nieuwe functie

Voor elke werknemer die ten gevolge van het reallocatie proces zoals verder in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaald, instapt in een nieuwe 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 aanvang van tewerkstelling in deze nieuwe functie kan de betrokken werknemer alsnog solliciteren op andere openstaande vacatures die mogelijk beter zouden aansluiten bij zijn interesses en competenties.

3.7 Duobanen en Landingsbanen

3.7.1 Algemene bepalingen

Er wordt voorzien in een mogelijkheid om het aantal gedwongen ontslagen op de Campus te verminderen door de invoering van duo- en landingsbanen. Indien een aanvraag voor duo- of landingsbaan bijgevolg aanleiding geeft tot een vacature is deze aanvraag enkel goedgekeurd indien deze vacature wordt ingevuld door een getroffen medewerker die over de juiste competenties beschikt.

De duo- en landingsbanen kunnen enkel worden toegekend indien er 2 collega's bereid zijn om samen één voltijdse positie in te vullen. Bovendien zal een duo- of landingsbaan maar kunnen toegekend worden indien de werkbaarheid van de afdeling ten alle tijde kan worden gevrijwaard, rekening houdend met de gevraagde competenties en het reeds toegestane deeltijds werk.

Duobanen en landingsbanen worden toegestaan voor volgende profielen

Operatoren (magazijn en productie);

Laboranten ;

Administratieve medewerkers;

Voor zover werkzaam in dagdienst of 2-ploegen. Voor werknemers in andere werkregimes kan in overleg bekeken worden in welke mate zij hiervoor in aanmerking zouden kunnen komen.

Een duobaan en landingsbaan is een systeem waarbij onder de hieronder bepaalde voorwaarden en modaliteiten de mogelijkheid geboden wordt halftijds te gaan werken :

Ofwel Halftijds tijdskrediet (HT TK) met engagement om na afloop van het HT TK voor onbepaalde duur Halftijds te gaan werken

Ofwel Contractueel halftijds werkregime

Het nieuwe halftijds werkrooster dient in overleg met het lijnmanagement en de betrokken werknemer te worden overeengekomen.

De ondertekenende werkgevers zullen een maandelijkse bijkomende extra legale vaste aanvullende brutovergoeding uitbetalen. De instapleeftijd is bepalend voor de regeling terzake.

De werknemer, die gedurende de periode van de duobaan, de leeftijd van 50 jaar bereikt kan overstappen naar een landingsbaan. De bijpassing voorzien in artikel 3.7.3. zal dan evenwel niet van toepassing zijn.

De werknemers dienen hun keuze voor deze regeling via een standaardformulier schriftelijk aan de personeelsdienst over te maken op uiterlijk 4 juni 2010. Deze keuze is onherroepelijk en geldt voor onbepaalde duur. Intekening voor duo- of landingsbaan geeft geen vrijstelling van impact.

De datum van instap in dit halftijds tewerkstellingsregime zal in wederzijds overleg met de personeelsdienst, lijnmanagement en de betrokken werknemers worden vastgelegd en uiterlijk op 1 januari volgend op het jaar van de aanvraag.

3.7.2 Duobanen

Voorwaarden duobaan

Deze maatregel wordt enkel opengesteld voor werknemers jonger dan 50 jaar op startdatum van de duobaan die beantwoorden aan bovenvermelde profielen, tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en met een tewerkstellingspercentage van minstens 75% in geval van halftijds tijdskrediet.

Modaliteiten duobaan

De ondertekenende werkgevers zullen een maandelijkse bijkomende extra legale vaste aanvullende vergoeding van 220 € bruto uitbetalen. Deze vergoeding wordt uitgekeerd gedurende een periode van 2 jaar en zal worden geproorateerd 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. De werknemers die ten gevolge van de reorganisatie van 2008 reeds gebruik hebben gemaakt van het systeem van duobanen kunnen eveneens genieten van onderhavige regeling.

3.7.3 Landingsbanen

Voorwaarden landingsbaan

Deze maatregel wordt enkel opengesteld voor werknemers vanaf 50 jaar, die beantwoorden aan bovenvermelde profielen, tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en met een tewerkstellingspercentage van minstens 75% in geval van halftijds tijdskrediet.

Modaliteiten landingsbaan

De ondertekenende werkgevers zullen een maandelijkse bijkomende extra legale vaste aanvullende vergoeding van 165 € bruto bovenop de RVA uitkering uitbetalen tot de leeftijd van 60 jaar. Deze vergoeding zal worden geproorateerd 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.

Werknemers in bovenvermelde landingsbanen zullen niet worden aangerekend op de drempel inzake tijdskrediet.

HOOFDSTUK 3 - VRIJWILLIGHEID

Artikel 4. Principe

Partijen komen overeen om de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek voor een significante groep open te stellen om het aantal gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te beperken. Er wordt gestreefd naar maximale vrijwilligheid op voorwaarde dat de positie van een werknemer die heeft aangegeven de onderneming vrijwillig te willen verlaten, zal worden gematched (ingevuld) door een werknemer uit de door de herstructurering getroffen afdelingen of geen externe aanwerving nodig maakt.

Het principe van matching is cruciaal tenzij anders vermeld.

Artikel 5. Plan van aanpak in 2010

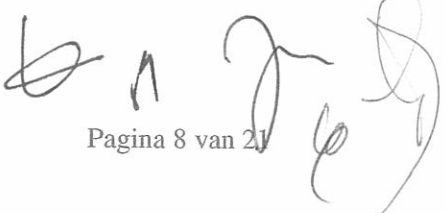
Het afgesproken proces in 2010 gaat als volgt :

- Per getroffen afdeling zal meegedeeld worden welke specifieke functieprofielen geïmpacteerd zijn en hoeveel.
- Gedurende 3 weken (van 17 mei 2010 tot en met 4 juni 2010) zullen medewerkers op campusniveau zich kunnen melden voor Vrijwillig Vertrek, Bruggensioen, Duo- en Landingsbanen, functies in de Pools.
- Vervolgens evalueert de Afdelingsleiding van de getroffen afdelingen in overleg met Personeelsdienst in welke mate het aantal getroffen medewerkers binnen de afdeling kan verminderen ten gevolge van matching van de vereiste competenties. .
- Daar waar matching binnen de afdeling mogelijk is, zal de Afdelingsleiding met de vrijwillig vertrekkers een vertrekdatum afspreken.
- Vacatures, ontstaan door de nog niet gematchte vrijwilligers, worden geopend op de vacaturebank gedurende een periode van 4 weken (van 8 juni tot 2 juli 2010).
- Gedurende deze 4 weken kunnen medewerkers uit de getroffen afdelingen hierop actief solliciteren in functie van hun interesses en competenties. Dit zal leiden tot verdere daling van het aantal getroffen medewerkers binnen de respectieve afdelingen.
- Indien er na deze sollicitatiefase nog impact overblijft, zal het saldo bepaald worden van nog te impacteren medewerkers. De kennisgeving aan betrokkenen zal gebeuren op 2 juli 2010.

Artikel 6. Plan van aanpak met betrekking tot uitfasering steriele productie (Farmaceutische Productie Beerse en Kwaliteitszorg/Kwaliteitscontrole Farmaceutische Operaties Beerse) en voor de afdelingen op de campus met impact na 2010

Voor deze groepen wordt er gewerkt in verschillende golven, (jaarlijks).
Concreet betekent dit :

Elk jaar (voor de eerste maal in 2010) wordt in de maand september per functieprofiel een quotum vastgelegd van het aantal werknemers dat in het daaropvolgende kalenderjaar de organisatie zal moeten verlaten. Gedurende een periode van 2 maanden zal op campusniveau een inschrijvingsperiode tot vrijwillig vertrek, duo- en landingsbanen openstaan (van 1 september tot en met 31 oktober).



Pagina 8 van 21

Werknemers die zich eerst melden binnen de getroffen afdelingen, zullen ook eerst mogen vertrekken, maar steeds in functie van werkorganisatie. Per functieprofiel kan het aantal vrijwillig vertrekkers niet hoger zijn dan het voor dat jaar vastgelegde quotum.

In november en december van elk jaar vindt de "matching" plaats; tevens worden de vacatures ten gevolge van vrijwilligheid, duo- en landingsbanen op campusniveau opengesteld op de interne vacaturebank voor de werknemers binnen de getroffen afdelingen waarop deze dan actief dienen te solliciteren.

Deze processen van matching en sollicitatie resulteren in een saldo van werknemers die nog verplicht moeten vertrekken.

In januari van elk jaar vindt de individuele kennisgeving plaats, alsook de mededeling van het tijdstip van vertrek. Het tijdstip van vertrek wordt door de werkgever bepaald in functie van het uitfaseringsplan.

Indien geïmpacteerd of werknemers bevestigd in vrijwillig vertrek echter aangeven dat ze niet langer willen blijven, kunnen zij vertrekken met uitbetaling van de toepasselijke regeling onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Ondertekenende partijen aanvaarden bijgevolg de nodige flexibiliteit aan de dag te zullen leggen teneinde de werkbaarheid te kunnen blijven garanderen.

Voor volgende afdelingen is er ook impact na 2010 (niet limitatieve lijst, wijzigingen of aanvullingen zullen gemeld worden aan de ondernemingsraad):

- Chemisch Magazijn Beerse
- API Development Ops en PRD
- Labo Schoonmaak
- Controlekameroperatoren
- TD Chemie
- Geconsolideerde Kwaliteitsdiensten GPSG – R&D

Artikel 7. Matchingsproces

Ingeval een matching geweigerd wordt door betrokken leiding en BBHR, kan er beroep aangetekend worden tegen deze beslissing. Specialist van Berenschot zullen als neutrale adviseur gehoord worden om een gefundeerde eindbeslissing te kunnen nemen. De leden van de syndicale delegatie en de directie zullen hierover op regelmatige basis overleg plegen. Modaliteiten zullen verder besproken worden in de syndicale delegatie.

Artikel 8. Vergoeding

Werknemers wiens kandidatuur tot vrijwillig vertrek overeenkomstig de artikelen 4, 5, 6 en 7 wordt aanvaard, zullen ontslagen worden met betaling van een verbrekingsvergoeding op basis van de formule Claeys, zoals berekend overeenkomstig artikel 9.1. van deze collectieve arbeidsovereenkomst, aangevuld met een vaste premie van 2.500 euro bruto en een variabele premie van 1.050 euro bruto per begonnen dienstjaar. Het totaal van deze premies is geplafonneerd op 35.000 euro bruto.

Dezelfde berekeningwijze wordt gehanteerd als voor premies van toepassing bij gedwongen ontslag.

De verbrekingsvergoeding van de ontslagen werknemer zal desgevallend geheel of gedeeltelijk onder de vorm van een inschakelingsvergoeding worden betaald, overeenkomstig hetgeen bepaald wordt in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. In dergelijk geval zal het eventuele saldo van de verbrekingsvergoeding binnen de 30 dagen volgend op de uittreding uit de tewerkstellingscel worden betaald.

HOOFDSTUK 4 - BEGELEID VERTREK

Artikel 9. Begeleid vertrek - Algemene beëindigingsregeling

Voor de werknemers die door één van de ondertekenende werkgevers worden ontslagen, in het kader van deze herstructurering, gelden volgende bepalingen:

9.1. Verbrekingsvergoeding

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 bepaald hieronder.

2 Berekening van de opzeggingstermijn

De duur van de opzeggingstermijn zal voor alle betrokken werknemers, ook deze in proeftijd, berekend worden op basis van de formule Claeys (recentste versie) (zie bijlage 1 aan deze CAO).

Het bruto jaarloon dat voor de berekening van deze opzeggingstermijn 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 voltijdse) vaste maandwedde.
Voor per uur betaalden: (laatste effectieve) vaste uurloon x 174
te verhogen met eventuele vaste ploegentoeslagen;
- eindejaarspremie (dertiede maand);
- dubbel vakantiegeld en extra vakantiegeld op dertiede maand (dit laatste enkel voor baremabedienden);
- extra vakantiebijdrage 5% op betaald vakantiegeld voor per uur betaalden;
- alternatieve vergoeding maaltijdcheques;
- ongemakkenpremie (30 EUR bruto/maand) (indien van toepassing);
- werkgeversbijdrage pensioenfonds: – componenten pensioen, overlijden, invaliditeit
Op individueel verzoek van de werknemer kunnen deze bedragen kenbaar gemaakt worden.
- werkgeversbijdrage Hospitalisatieplan

Bij de berekening van de formule Claeys worden de volgende afrondingsregels worden toegepast:

- indien de formule Claeys leidt tot een resultaat dat gelijk of hoger is dan 0,5 van het eenheidsaantal (maanden), zal het resultaat afgerond worden naar het hogere eenheidsgetal;
- als de formule Claeys daarentegen tot een resultaat leidt dat lager is dan 0,5 van het eenheidsaantal zal het resultaat naar beneden worden afgerond.

De opzeggingstermijn zal minstens overeen stemmen met de minimale wettelijke opzeggingstermijn.

3 Berekening van de met de opzeggingstermijn overeenstemmende verbrekingsvergoeding

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

De met de overeenkomstig punt 2 hierboven berekende opzeggingstermijn overeenstemmende verbrekingsvergoeding wordt bepaald door het bruto jaarloon van de werknemer te delen door 12 en te vermenigvuldigen met het verkregen aantal maanden 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 maandwedde.
Voor per uur betaalden: (laatste effectieve) vaste uurloon x 160
Voor deeltijdse werknemers en werknemers in tijdscrediet en thematisch verlof : zie onderstaande specifieke toepassing;
te verhogen met eventuele vaste ploegentoeslagen;
- eindejaarspremie (dertiende maand);
- dubbel vakantiegeld en extra vakantiegeld op dertiende maand (enkel voor baremabedienden);
- extra vakantiebijdrage 5% op betaald vakantiegeld voor per uur betaalden
- alternatieve vergoeding maaltijdcheques;
- ongemakkenpremie (30 EUR bruto/maand) (indien van toepassing);
- werkgeversbijdragepensioenfondsen: componenten overlijden en invaliditeit;

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 herstructurering.

Specifieke categorieën: Deeltijdse werknemers

Voor de deeltijdse werknemers gelden volgende bijkomende regels inzake de berekening van de verbrekingsvergoeding:

Deeltijdse loopbaanonderbreking/loopbaanvermindering

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkzaam is onder tijdscrediet, wordt de opzeggingsvergoeding, 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 opzeggingsvergoeding berekend aan het tewerkstellingspercentage van de onderliggende oorspronkelijke voltijdse of eventueel deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Onbepaalde duur vrijwillig deeltijdse werknemers



Pagina 11 van 21

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van deeltijdse arbeid voor onbepaalde duur, wordt de opzeggingsvergoeding 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 opzeggingsvergoeding berekend aan het tewerkstellingspercentage van de onderliggende oorspronkelijke voltijdse of eventueel deeltijdse arbeidsovereenkomst.

4 Inschakelingsvergoeding

De verbrekingsvergoeding van de ontslagen werknemer zal desgevallend geheel of gedeeltelijk onder de vorm van een inschakelingsvergoeding worden betaald, overeenkomstig hetgeen bepaald wordt in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. In dergelijk geval zal het eventuele saldo van de verbrekingssvergoeding binnen de 30 dagen volgend op de uittreding uit de tewerkstellingscel worden betaald.

9.2. Afscheidspremie (zie ook Bijlage 1 van deze CAO)

Op het ogenblik van effectieve uitdiensttreding zal aan de ontslagen werknemers een afscheidspremie betaald worden die als volgt is samengesteld:

- een basispremie van 5000 EUR/bruto.

Voor deeltijdse werknemers en werknemers in tijdscrediet zal dit bedrag geprorateerd 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 volledige premie ongeacht hun eventuele eerdere deeltijdse loopbaanjaren. Voor werknemers die onder een vorm van thematisch verlof tewerkgesteld zijn is tewerkstellingspercentage van hun onderliggend contract bepalend voor de toepassing van de berekening zoals hierboven omschreven

- aangevuld met een premie van 2300 EUR/bruto per begonnen dienstjaar.

Dit bedrag zal geprorateerd worden in verhouding tot het gemiddeld tewerkstellingspercentage van de werknemer tijdens zijn loopbaan in de onderneming.

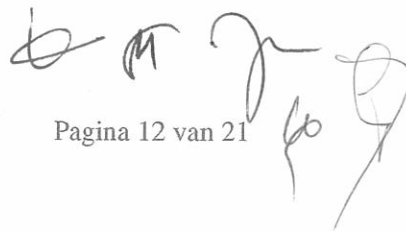
Het totaalbedrag van de premie (basispremie + aanvulling per begonnen dienstjaar) wordt geplafonneerd op 74.000 euro bruto.

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

9.3. Bijzondere bepalingen voor de getroffen werknemers van 50 tot en met 54 jaar op moment van verbreking in het kader van de herstructurering

Bestaanszekerheidsvergoeding

1. Deze groep van werknemers hebben volgende keuzemogelijkheden:



Hetzij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals vermeld onder de artikelen 9.1 en 9.2 hierboven. In dergelijk geval zal, na het verstrijken van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding een maandelijkse vaste vergoeding van 315 EUR bruto betaald worden als aanvulling bij een effectief ontvangen werkloosheids-, mutualiteit- of andere sociale uitkeringen. Hierbij geldt weliswaar een maximum van 24 betalingen van de maandelijkse bestaanszekerheidsvergoeding.

Hetzij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een verbrekingsvergoeding overeenstemmend met het loon voor een opzeggingstermijn van drie maanden per begonnen schijf van 5 jaar dienstanciënniteit en aansluitend, na het verstrijken van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, een maandelijkse vaste sociale vergoeding van 1.095 EUR bruto betaald door de ondertekenende werkgevers als aanvulling op de effectief ontvangen werkloosheids-, mutualiteit- of andere sociale uitkeringen en dit uiterlijk tot en met de maand dat betrokkene 60 wordt.

Deze bestaanszekerheidsvergoeding geldt pro rata voor deeltijdse werknemers in functie van hun tewerkstellingspercentage op het ogenblik van uitdiensttreding.

De keuze voor één van beide regelingen dient schriftelijk aan de personeelsdienst te worden overgemaakt op uiterlijk 16 juli 2010 of 1 maand voor de voorziene einddatum

2. De bestaanszekerheidsvergoeding zoals bepaald in a. of b. hierboven wordt betaald op voorwaarde dat de betrokken werknemer daadwerkelijk een werkloosheids- of mutualiteitsuitkering of andere sociale uitkering ontvangt.

De bestaanszekerheidsvergoeding zoals bepaald in a. of b. hierboven wordt evenwel doorbetaald ingeval van werkhervatting als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hem heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen of als zelfstandige in hoofdberoep op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hem heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen.

Halftijds tijdskrediet

1

Specifiek voor de geïmpacteerde werknemers die op 3 november 2009 nog geen 55 jaar waren en die de leeftijd van 54 jaar of ouder bereikt hebben op het moment van geplande beëindiging van de arbeidsovereenkomst, geldt de bijkomende keuzemogelijkheid voor halftijds tijdskrediet. Wanneer de werknemer in deze regeling instapt, zal hij gedurende de periode tot 60 jaar volledig vrijgesteld worden van arbeidsprestaties met behoud van deeltijds loon. Hij zal bijgevolg bovenop de RVA-uitkering een halftijds loon ontvangen. De werknemer dient hiertoe jaarlijks per 1 januari een jaaroverzicht van bewijs van uitbetaling van de RVA-uitkering over te maken aan de personeelsdienst.

De werkgever engageert zich om getroffen werknemers in uitfaserende afdelingen in de mate van het mogelijke in dienst te houden tot de leeftijd van 54 jaar.

2

Voorwaarden:

De werknemers mogen op 3 november 2009 nog geen 55 jaar oud zijn en zullen de leeftijd van 54 jaar of ouder bereikt hebben op het ogenblik van geplande beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Zij moeten tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met een tewerkstellingspercentage van minstens 75 %.

Om voor deze maatregel in aanmerking te kunnen komen, moeten de werknemers bijgevolg voldoen aan de wettelijke voorwaarden van halftijds tijdskrediet of reeds in een systeem van halftijds tijdskrediet zijn ingestapt.

Op de leeftijd van 60 jaar zal de werknemer ofwel zijn vervroegd wettelijk pensioen opnemen ofwel met brugpensioen gaan, berekend op basis van het onderliggende contract. Met het oog op het opnemen van brugpensioen conform CAO nr. 17 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers of met het oog op vervroegd wettelijk pensioen zal de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer worden opgezegd, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijnen voor bedienden overeenkomstig artikel 82 par 2 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, die in voorkomend geval eventueel conventioneel verlengd zal worden tot de leeftijd van 60 jaar.

Na het aflopen van de wettelijke opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 82 par 2 van de wet op de arbeidsovereenkomsten en ten vroegste de maand nadat betrokkene 60 jaar geworden is zal hij/zij kunnen gebruik maken van de regeling conventioneel brugpensioen (CAO nr. 17) volgens de modaliteiten van de huidige herstructurerings-CAO of van de regeling van vervroegd wettelijk pensioen onder voorbehoud van de aldan geldende wettelijke mogelijkheden terzake. Voor deze werknemers zal in het kader van Brugpensioen, het maandelijks netto referteloon worden berekend op basis van het onderliggend contract.

3

Na het aflopen van de wettelijke opzeggingstermijn en ten vroegste de maand nadat de betrokkene 60 jaar geworden is, ontvangt deze categorie van werknemers een uitkering van het pensioenkapitaal dat hem/haar toekomt via het J&J Belgium Pension Fund OFP.

4

De regeling zal worden vervat in een schriftelijke individuele beëindigingsovereenkomst.

5

Deze werknemers dienen hun keuze voor deze regeling via een standaardformulier schriftelijk aan de personeelsdienst over te maken op uiterlijk 16 juli 2010. Deze keuze is onherroepelijk.

De datum van instap in deze regeling zal in wederzijds overleg met de personeelsdienst, lijnmanagement en de betrokken werknemer worden vastgelegd.

De werknemer zal, behoudens wetswijzigingen inzake Tijdskrediet, tot (brug)pensionering gebruik kunnen maken van dit halftijds tewerkstellingssysteem.

6

Indien de wettelijke bepalingen aangaande tijdskrediet fundamenteel zouden wijzigen of indien de betrokken werknemer op het einde van de wettelijke opzeggingstermijn en ten vroegste op 60 jaar geen recht zou hebben op brugpensioen of vervroegd pensioen of indien er op het einde van de wettelijke opzeggingstermijn geen wettelijke regeling tot brugpensioen of vervroegd pensioen meer voor handen zou zijn, dan zal daaromtrent op dat ogenblik overleg gepleegd worden tussen de werkgever en de syndicale delegatie.

De werknemers die in deze regeling instappen, zullen niet worden aangerekend op de drempel inzake tijdskrediet.

9.4 Bijzondere bepalingen voor de werknemers van 45 tot en met 49 jaar op moment van ontslag in het kader van de herstructurering

1

Deze werknemers worden beëindigd volgens de voorwaarden en modaliteiten als bepaald in de artikelen 9.1 en 9.2 hierboven.

2

Voor deze categorie zal in voorkomend geval een maandelijks vaste bestaanszekerheidsvergoeding van 315 EUR bruto betaald worden door de ondertekenende werkgevers als aanvulling bij een effectief ontvangen werkloosheids-, mutualiteit- of andere sociale uitkeringen

Deze bestaanszekerheidsvergoeding geldt pro rata voor deeltijdse werknemers in functie van hun tewerkstellingspercentage op het ogenblik van uitdiensttreding.

3

Deze regeling kan slechts gelden na afloop van de door de verbrekingsvergoeding (formule Claeys) gedekte periode en zal worden betaald voor elke maand waarin de betrokken werknemer een werkloosheids- of mutualiteitsuitkering ontvangt voor minstens de helft van de vergoedbare dagen in die maand en hiervan aan de onderneming het bewijs levert, met uitzondering van de maand waarin betrokkene de voorwaarden niet vervult omwille van het opnemen van jaarlijks verlof.

4

Hierbij geldt weliswaar een maximum van 24 betalingen van de maandelijks bestaanszekerheidsvergoeding in een periode van 60 maanden volgend op het einde van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode.

5

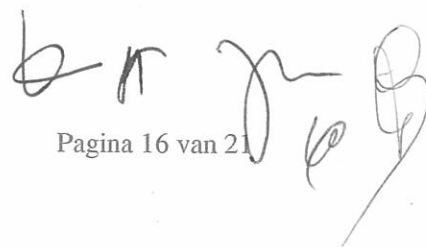
In afwijking van punt 3 hierboven zal, vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer 50 jaar is op het moment van de uitbetaling van de bovenvermelde bestaanszekerheidsvergoeding, deze vergoeding worden doorbetaald tijdens werkhervatting als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hem heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen of als zelfstandige in hoofdberoep op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hem heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen en dit voor de resterende periode als bepaald in punt 4 hierboven.

9.5 Invaliden en langdurig zieken

- a. De arbeidsovereenkomst van de werkne(e)m(st)ers die uiterlijk op moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de arbeidsgeneesheer en/of behandelend arts definitief en permanent arbeidsongeschikt werden verklaard, zal in het kader van dit collectief ontslag niet worden beëindigd.
- b. De arbeidsovereenkomst van de werkne(e)m(st)ers die op moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst langdurig ziek zijn, zal worden beëindigd mits betekening van een opzeggingstermijn tenzij de werkne(e)m(st)er ervoor opteert zijn arbeidsovereenkomst op dat ogenblik te laten verbreken. Wanneer deze werkne(e)m(st)er arbeidsgeschikt wordt verklaard, zal de arbeidsovereenkomst worden verbroken mits betaling van de verbrekingsvergoeding overeenkomstig de bovenstaande beëindigingsregeling als bepaald op moment van betekening van de opzeggingstermijn.
- c. 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 werkne(e)m(st)er arbeidsongeschikt is. Indien de betrokken werkne(e)m(st)ers 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 formule Claeys berekend zal worden op het moment van heraanmelding

9.6 Anciënniteitspremie voor 25 en 35 jaar dienst.

Indien getroffen medewerker gedurende de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding een recht zou openen tot betaling van de anciënniteitspremie voor 25 of 35 jaar dienst, zal dit van toepassing zijn. Dit zal gebeuren volgens de regeling die vanaf 1-1-2010 in voege is, inclusief de transitieregeling die van toepassing is voor getroffen collega's die zich op dat moment qua anciënniteit dicht bij de vroegere regeling bevinden.



HOOFDSTUK 5. OVERGANG VAN EEN DEEL VAN DE ONDERNEMING AAN EEN DERDE (CAO 32 bis)

Artikel 10 . Overgang van een deel van de onderneming naar 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 arbeidsvoorwaarden. 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 9.
- Indien de derde (nieuwe werkgever), tijdens de duurtijd van deze CAO, echter overgaat tot een 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 reïntegratie van de 'Werknemer' mogelijk is. Zoniet zal de 'Werkgever' voorzien in een financiële bijpassing gelijk aan het verschil tussen de door de derde of andere instantie uitbetaalde afscheidsvergoedingen en de financiële afscheidsregeling zoals bepaald in artikel 9.1 en 9.2. van onderhavig sociaal plan en zoals berekend op datum voorafgaand aan de overdracht zoals omschreven in CAO 32 bis.

HOOFDSTUK 6 – TEWERKSTELLINGSCSEL EN OUPACEMENT

Artikel 11. Tewerkstellingscel

De partijen zullen na de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst een tewerkstellingscel (TWC) oprichten.

De TWC heeft tot doel de toepassingsregels vast te leggen voor de outplacementbegeleiding en te onderzoeken welke opleidingen aangewezen zijn en hoe ze optimaal kunnen georganiseerd worden. Daarnaast volgt de TWC tevens de uitvoering van de taken door het outplacementbureau op.

De TWC zal samengesteld zijn uit één effectieve en één plaatsvervangende vertegenwoordiger van elke ondertekenende vakbondsorganisatie, de directie en een vertegenwoordiger van het extern outplacementbureau.

Een korte verslaggeving van de werking van de TWC en evaluatie van de evolutie van de wedertewerkstelling zal worden gegeven in de maandelijkse vergaderingen van de ondernemingsraad.

De partijen hebben de bedoeling om de TWC operationeel te laten functioneren vanaf 23 juni 2010.

De TWC blijft toegankelijk en actief gedurende een periode van 12 maanden na het laatste ontslag dat plaatsvindt in het kader van de herstructurering.

Tijdens de periode van verplichte aansluiting bij de tewerkstellingscel zal de werknemer die is ingeschreven bij de TWC conform de toepasselijke wetgeving een inschakelingsvergoeding ontvangen. Deze inschakelingsvergoeding zal in mindering worden gebracht op de verbrekingsvergoeding vermeld in respectievelijk artikel 8 voor wat betreft de werknemers die ontslagen worden in het kader van "Hoofdstuk 3 – Vrijwilligheid" en artikel 9 voor wat betreft de werknemers die ontslagen worden in het kader van "Hoofdstuk 4 – Begeleid vertrek".

Artikel 12. Outplacement / Opleidingsbudget

Met het oog op een begeleiding in het kader van een wedertewerking van de getroffen werknemers buiten de ondertekenende werkgevers, wordt een outplacementbegeleiding opgestart, conform de bepaling van CAO 82 bis afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze begeleiding neemt een aanvang onmiddellijk nadat de arbeidsovereenkomst van de getroffen werknemer werd beëindigd en de getroffene tevens een finale beëindigingsovereenkomst heeft ondertekend en instapt in de tewerkstellingscel (TWC).

De outplacementbegeleiding wordt, georganiseerd binnen het kader van de TWC en wordt verzorgd door (Ascento)

De begeleiding voor getroffen werknemers met een contract van onbepaalde duur bedraagt minimaal 6 maanden en kan 6 maal verlengd worden met 3 maanden (30u) op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer, indien de getroffen werknemer ondertussen nog geen ander werk heeft gevonden.

Bovendien kan bovengenoemde werknemer indien de nieuwe tewerking bij een andere werkgever binnen een periode van 6 maanden opnieuw beëindigd wordt, de outplacementbegeleiding hervatten voor de nog resterende begeleidingsperiode.

Het outplacementaanbod is een combinatie van individuele en collectieve begeleidingsmomenten, waarbij de trajecten uitgewerkt worden in functie van de verschillende doelgroepen en het individu.

De voorgaande bepalingen inzake outplacement zullen slechts uitwerking hebben op voorwaarde van het gunstig advies van het outplacementaanbod vanwege de bevoegde Gewestminister van Werk en de Minister van Werk. De ondertekenende werkgevers zullen hiertoe ten gepaste tijde een aanvraag indienen. De ondertekende Vakorganisaties verbinden er zich langs hun kant toe om deze aanvraag te steunen.

In samenspraak met de consulent van het outplacementkantoor kan de getroffen werknemer 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 7 - ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE DUUR

Overeenkomstig het 3^{de} lid van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden de hiernavolgende bepalingen specifiek voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur.

Artikel 13. Verbreking arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur

Lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur zullen in principe gerespecteerd worden qua verdere uitvoering.

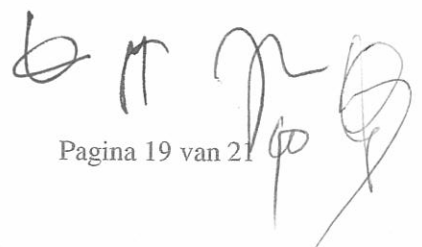
Ingeval van voortijdige ontslagname door de betrokken werknemer, zal aan deze werknemer door de ondertekenende werkgevers geen verbrekingsvergoeding of afscheidspremie betaald worden. In dat geval zullen de ondertekenende werkgevers zich zo soepel mogelijk opstellen wat betreft de werknemer na te leven opzeggingstermijn.

Indien in afwijking van het 1^{ste} lid van dit artikel de ondertekenende werkgevers zouden overgaan tot een vroegtijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, zal een verbrekingsvergoeding van toepassing zijn gelijk aan het loon voor de resterende duurtijd van het contract. Bij de berekening van deze vergoeding zullen de principes zoals bepaald in artikel 9.1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegepast.

Artikel 14. TWC en outplacement

Werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die op het ogenblik van de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag (3 november 2009) minstens één jaar ononderbroken tewerkgesteld zijn bij één van de ondertekenende werkgevers en wiens arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd kunnen zich eveneens inschrijven in de TWC en bijgevolg een beroep doen op het outplacementaanbod, dit conform de toepasselijke wettelijke minimumvoorziening. Deze werknemers hebben tijdens de periode van inschrijving in de TWC geen recht op een inschakelingsvergoeding, maar kunnen genieten van een verhoogde werkloosheidsuitkering voor tijdelijk werklozen conform de desbetreffende wettelijke bepalingen.

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat bovenstaande paragraaf ook geldt voor interims die op het ogenblik van de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag (3 november 2009) minstens één jaar ononderbroken tewerkgesteld zijn bij één van de ondertekenende werkgevers en wiens tewerkstelling bij één van de ondertekenende werkgevers niet wordt verlengd.



Pagina 19 van 21

HOOFDSTUK 8 - AFSLUITENDE BEPALINGEN

Artikel 15. 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 de in onderhavige CAO voorziene afscheidsvergoedingen voorzien in gelijkwaardige of hogere voordelen dan deze bepaald in de CAO nr.10.

Artikel 16. Hospitalisatieverzekering

Ten uitzonderlijke titel in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft voor de werknemers die het bedrijf verlaten, de dekking hospitalisatieverzekering gewaarborgd gedurende de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

De werknemers die in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst het bedrijf verlaten, kunnen nadien, via een door de werkgever aangeduide externe verzekeringsmaatschappij (Allianz) op vrijwillige basis een zgn. contract "individuele verderzetting" afsluiten, samen met hun gezinsleden.

Eventuele deelname aan deze verzekering gebeurt vrijwillig en mits het betalen door de betrokkene van de hieraan verbonden periodieke verzekeringspremies.

Afsluiting van een contract "individuele verderzetting" kan gebeuren zonder wachttijden en zonder medische formaliteiten indien de werknemer minstens 24 maanden ononderbroken aangesloten is geweest op de collectieve hospitalisatieverzekering. Eventuele voorafbestaande verzekerde aandoeningen die momenteel verzekerd zijn via de collectieve hospitalisatieverzekering, blijven eveneens gedekt.

Artikel 17. Overlijden

Ingeval van overlijden van de betrokken werknemer zal het eventueel saldo in toepassing van artikel 7 of 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de rechthebbenden worden uitbetaald conform de wilsbeschikking en de wettelijke context terzake.

Artikel 18. Sociale en fiscale inhoudingen

Alle vergoedingen en andere voordelen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen aan de rechthebbende werknemers worden betaald na aftrek van de door de wet opgelegde sociale en fiscale inhoudingen.

Artikel 19. Sociale vrede

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

Artikel 20. Duurtijd

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, ingaand op 27 mei 2010 en verstrijkend op 31 december 2013. Indien de uitfasering steriele productie waarvan sprake in "Hoofdstuk 3 – Vrijwilligheid" zou uitlopen tot in 2014, dan zal deze overeenkomst voor de bij deze uitfasering betrokken werknemers, worden verlengd tot 31 december 2014. Wanneer deze overeenkomst eindigt, zal zij geen voortgezette binding hebben.

Artikel 21. Registratie

Deze overeenkomst 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 in 9 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,

Tom Heyman
Bestuurder CVBA General Services
Afgevaardigd Bestuurder NV Janssen Pharmaceutica



Hilde Claes
V.P. Personeelsaangelegenheden
NV Janssen Pharmaceutica
CVBA General Services

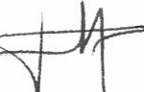
Namens de vakorganisaties,

LBC-NVK



Werner Sels
Secretaris

BBTK-ABVV



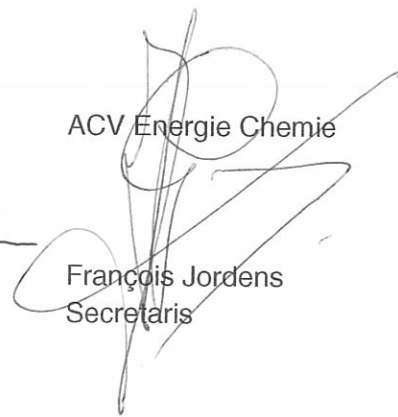
Stan Hens
Secretaris

AC-ABVV



Iris Baetens
Adjunct-Secretaris

ACV Energie Chemie



François Jordens
Secretaris