

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

CAO ADDENDUM II dd. 20 mei 2014  
aan het  
CAO Addendum dd. 8 juli 2013 bij de  
HerstructureringsCAO houdende SOCIAAL PLAN 27 mei  
2010 – 31 december 2013

Tussen:

1. de NV Janssen Pharmaceutica, met ondernemingsnummer 0403834160 en 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
2. de CVBA J.C. General Services, met ondernemingsnummer 0473587751 en vestigingseenheidsnummer 2.101.136.497

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 Bouw – Industrie & Energie, 2300 Turnhout, Korte Begijnenstraat 20 hierbij vertegenwoordigd door dhr. Peter Goris, secretaris

#### WORDT OVEREENGEKOMEN

- dat de Hoofdstukken/ Artikels van het addendum dd. 8 juli 2013 aan de herstructureringsCAO houdende SOCIAAL PLAN 27 mei 2010 - 31 december 2013 als volgt worden gewijzigd, opgeheven en/of aangevuld;
- dat alle door onderhavige CAO niet gewijzigde of opgeheven Hoofdstukken / Artikels van het addendum dd. 8 juli 2013 aan de HerstructureringsCAO onverminderd van kracht blijven.

#### **HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied**

Deze CAO 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 tijdens de duurtijd van deze CAO betrokken zijn bij organisatorische wijzigingen die leiden tot het wegvallen van hun functie.

Deze CAO is niet automatisch van toepassing in geval van een procedure tot collectief ontslag. Immers in zulk geval zal de ondernemingsraad en/of syndicale delegatie overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake worden geïnformeerd en geconsulteerd.

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.

## **HOOFDSTUK II - Wijzigingen/aanpassingen of opheffing van bepalingen van de herstructureringsCAO houdende SOCIAAL PLAN 27 mei 2010 - 31 december 2013**

De partijen komen overeen dat de hiernavolgende hoofdstukken en artikels van de herstructureringsCAO houdende SOCIAAL PLAN 27 mei 2010 - 31 december 2013 (hierna genoemd 'de herstructureringsCAO') voor de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige CAO, zoals bepaald in Hoofdstuk 1 van deze CAO, als volgt worden gewijzigd/aangepast of opgeheven:

### 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 externe organisaties. De interne begeleiding en ondersteuning zal ondermeer gebeuren via het Talent Fit Center. De syndicale delegatie en de Ondernemingsraad, zullen desgevallend worden geïnformeerd over de herplaatsing van de betrokken werknemers.

Voor de getroffen werknemers die opteren voor hertewerkstelling, al dan niet via het Talent Fit Center, wordt een regeling voorzien waarbij de betrokken werknemer de keuze heeft om gedurende een periode van maximum 6 maanden onder vrijstelling van prestaties in dienst te blijven, terwijl de opzeggingstermijn loopt. Dit geldt ook voor medewerkers in deeltijds tijdskrediet. In geval de werknemer alsnog opteert voor uittrading of in de periode van 6 maanden van vrijstelling van prestaties geen andere passende (interne) functie heeft gevonden zal op het ogenblik van de effectieve uitdiensttreding het bedrag overeenstemmend met deze periode van vrijstelling prestaties in mindering gebracht worden van de verbrekingsvergoeding. Deze verrekening zal gebeuren op basis van de verhoogde maandwedge inclusief alle bijkomende looncomponenten zoals vermeld in artikel 9.1. van deze CAO. 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 maximum 6 maanden krijgen de medewerkers verder de mogelijkheid in te stappen in outplacementbegeleiding of deze te continueren.

De werknemer dient de keuze voor deze regeling tijdig en schriftelijk overeenkomstig het keuzeformulier aan de personeelsdienst over te maken.

De totale periode van vrijstelling prestaties kan nooit meer bedragen dan het aantal maanden gedekt de wettelijke opzeggingstermijn ( conform het eenheidsstatuut).



### 3.2 Interne vacaturebank en mogelijkheid tot hertewerkstelling

De geïmpacteerde werknemers hebben volgende 3 mogelijkheden tot interne hertewerkstelling:

- zij kunnen solliciteren op vacatures binnen de campus ( interne vacaturebank) en/of
- zij kunnen solliciteren op openstaande posities in de operatorpool en/of
- zij kunnen ervoor kiezen opgenomen te worden in de Flex -pool

### 3.3 Oprichting pool van medewerkers

Blijft onverminderd van kracht

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

Blijft onverminderd van kracht

### 3.5 In geval van een nieuwe functie bij de ondertekenende werkgevers

Blijft onverminderd van kracht

### 3.6 Begeleidende maatregelen in geval van herplaatsing bij de ondertekenende werkgevers

Blijft onverminderd van kracht

### 3.7 Duobanen en Landingsbanen

De werkgever zal in het kader van mogelijke hertewerkstelling van de geïmpacteerde werknemer, al dan niet via het Talent Fit Center, welwillend creatieve oplossingen via duo- en landingsbanen bekijken.

De artikelen 3.7.1 tot en met 3.7.3 worden opgeheven.

De ondertekenende werkgevers zullen aan deze geïmpacteerde werknemers die kiezen voor hertewerkstelling via een duo- of landingsbaan 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

## HOOFDSTUK 3 - VRIJWILLIGHEID

De bepalingen in dit hoofdstuk worden volledig opgeheven mede gezien het hertewerkstellingsplan.

## 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 een 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 wettelijke regeling ( conform het eenheidsstatuut) met dien verstande dat de financiële regeling voor de baremabedienden en de arbeiders volledig gelijk is. In het bijzonder zullen de arbeiders die in dienst waren op 31/12/2013 hun opzeggingstermijn vastklikken op dezelfde wijze als de bedienden ( stap 1). Voor de berekening van de opzeggingstermijn vanaf 01/01/2014 ( stap 2) zijn de nieuwe wettelijke opzeggingstermijnen ( eenheidsstatuut) van toepassing. Het totaal van de opzeggingstermijn zal overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake de som zijn van stap 1 en stap 2.

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 maandwedge.  
Voor per uur betaalden: (laatste effectieve) vaste uurloon x 174  
te verhogen met eventuele vaste ploegentoeslagen;
- eindejaarspremie (dertiende maand);
- dubbel vakantiegeld en extra vakantiegeld op dertiende 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

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 tijdskrediet 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);
- werkgeversbijdragepensioenfonds: 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:

Deeltijds tijdskrediet-/loopbaanvermindering

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkzaam is onder tijdskrediet, wordt de opzeggingsvergoeding, berekend op basis van een voltijds loon, geproportioneerd 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

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 . wordt opgeheven.

## 9.2. Afscheidspremie

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 tijdskrediet 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 vanaf 50 op moment van verbreking in het kader van de herstructurering

### Beeindiging overeenkomstig artikel 9.1 en 9.2. eventueel aangevuld met bestaanszekerheidsvergoeding

Na het verstrijken van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding zal aanvullend een maandelijks 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 maandelijks bestaanszekerheidsvergoeding.

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

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

Deze wordt evenwel doorbetaald ingeval van werkherhating 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.

Afscheidregeling obv Halftijds tijdskrediet

Deze bepaling wordt opgeheven.

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

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

Voor deze categorie zal in voorkomend geval een maandelijkse 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 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 maandelijkse 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 werknem(e)st(er)s die op moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van herstructurering langdurig ziek zijn, zal worden beëindigd mits betekening van een opzeggingstermijn tenzij de werknem(e)st(er) ervoor opteert zijn arbeidsovereenkomst op dat ogenblik te laten verbreken. Wanneer deze werknem(e)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 behoudens indien de werknem(e)st(er) inmiddels de (brug/SWT)pensioengerechtigde leeftijd zou hebben bereikt of zou bereiken na afloop van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding en hierop aanspraak maakt. In zulk geval zal enkel de verbrekingsvergoeding zoals omschreven in artikel 9.1 punt 2 worden uitbetaald.

b. 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 gestaaft) aandient tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de beëindigingsregeling als bepaald door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing, waarbij de verbrekingsvergoeding zoals omschreven in artikel 9.1 punt 2 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 6 – OUTPLACEMENT

### Artikel 11

Wordt opgeheven.

### Artikel 12. Outplacement / Opleidingsbudget

Met het oog op een begeleiding in het kader van een wedertewerkstelling van de getroffen werknemers buiten de ondertekenende werkgevers, wordt door de werkgever op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een outplacementbegeleiding aangeboden indien de werknemer minstens één jaar anciënniteit heeft en dit ongeacht de leeftijd van de werknemer of de duur van de opzeggingstermijn of periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. Deze begeleiding neemt een nadat de getroffen de outplacementaanbod formeel heeft aanvaard.

De outplacementbegeleiding wordt verzorgd door Ascento.

De begeleiding voor getroffen werknemers met een voltijds contract van onbepaalde duur bedraagt 60 uren en wordt gespreid over 12 maanden.

We werkgever zal de kost van dit outplacement niet aanrekenen op de verbrekingsvergoeding.

In samenspraak met de consulent van het outplacementkantoor kan de getroffen werknemer bovendien 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

Al de bepalingen opgenomen in dit hoofdstuk worden opgeheven gezien deze niet langer van toepassing/relevant zijn.

## HOOFDSTUK III - Afsluitende bepalingen

Deze CAO wordt gesloten voor een bepaalde duur, ingaand op 1 januari 2015 en verstrijkend op 31 december 2015.

Deze CAO verlengt en wijzigt het CAO addendum dd. 8 juli 2013, met registratienummer 118042/CO aan de HerstructureringsCAO dd. 27 mei 2010, met registratienummer 101049/CO en heft artikel 10 paragraaf 2 van ondernemingsCAO 01/01/2011 – 31/12/2012 dd. 22 maart 2012 , met registratienummer 113234 /CO dat voorziet in een tijdelijke reactivatie voor de



periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 van de CAO Individuele Reallocaties ( addendum I bij de ondernemingsCAO 2005- 2006) op.

Wanneer deze overeenkomst eindigt, zal zij geen voortgezette binding hebben.

Deze CAO 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 te Beerse op 20 mei 2014, 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  
Stan Hens  
Secretaris

Algemene Centrale ABVV  
Iris Baetens  
Secretaris

ACV Bouw – Industrie & Energie  
Peter Goris  
Secretaris