

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 20 DECEMBER 1999, GESLOTEN IN HET  
PARITAIR COMITE VOOR DE APOTHEKEN EN  
TARIFICATIEDIENSTEN, HOUDENDE HET  
SECTORIEEL AKKOORD 1999-2000.**

**Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied en  
wettelijk kader.**

Art. 1 -Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 en in uitvoering van afdeling IV van hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en het koninklijk besluit van 4 juni 1999.

Art. 2 -Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Hoofdstuk 2 - Tewerkstellingsmaatregelen.**

Art. 3 - De partijen, vertegenwoordigd in het paritair comité 313, erkennen dat de invoering van de SIS-kaart en de daaraan verbonden digitale gegevensverwerking gevolgen kan hebben voor de tewerkstelling in de sector.

Art. 4 -Teneinde de tewerkstelling in de sector te vrijwaren dienen er arbeidsherverdelende maatregelen getroffen te worden. De arbeidsbevorderende maatregelen zoals vastgelegd in de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1997 (44.279/COB/313) voor de periode 1997-1998, worden verlengd en versterkt voor de periode 1999-2000, als volgt.

(1) Recht op beroepsloopbaanonderbreking.

De invoering van een recht op beroepsloopbaanonderbreking mits akkoord van de werkgever.

De beroepsloopbaanonderbreking geldt voor een minimumduur van drie maanden en een maximumduur van 1 jaar (met verlengingsmogelijkheid).

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 20 DECEMBRE 1999, CONCLUE AU SEIN  
DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
PHARMACIES ET LES OFFICES DE  
TARIFICATION, PORTANT ACCORD  
SECTORIEL 1999-2000.**

**Chapitre 1 - Champ d'application et  
cadre légal.**

Art. 1 - La présente convention collective de travail est conclue en application de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 et en exécution de la section IV du chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses et de l'arrêté royal du 4 juin 1999.

Art. 2 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

**Chapitre 2 - Mesures en faveur de l'emploi.**

Art. 3 - Les parties, représentées à la commission paritaire 313, reconnaissent que l'introduction de la carte SIS et le traitement digital des données qui y est lié, peuvent avoir des conséquences sur l'emploi dans le secteur.

Art. 4 - En vue de sauvegarder l'emploi dans le secteur, des mesures de distribution de l'emploi s'imposent. Les mesures en faveur de l'emploi, telles que fixées dans la convention collective de travail sectorielle du 7 mai 1997 (44.279/COB/313) pour la période 1997 - 1998, sont prolongées et renforcées comme suit pour la période 1999 - 2000.

(1) Droit à l'interruption de carrière professionnelle

L'introduction du droit d'interruption de carrière moyennant l'accord de l'employeur.

L'interruption de carrière est valable pour une durée minimale de trois mois avec un maximum d'un an (avec possibilité de prolongation).

AFLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

20 -12- 1999

27 -01- 2000

NR.

53.714 /COB/1313

## (2) Recht op deeltijds werk.

De werknemers hebben het recht om vrijwillig over te stappen naar een deeltijdse arbeidsregeling met proportioneel loonverlies mits akkoord van de werkgever.

Dit kan ook door een verhoudingsgewijze opdeling van de arbeidsplaatsen indien er twee of meerdere werknemers betrokken zijn.

## (3) Bruggpensioen op 58 jaar.

a. Voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 wordt aan de werknemers, mits akkoord van de werkgever, de mogelijkheid toegestaan om op 58 jaar op bruggpensioen te gaan.

Betrokkene moet een beroepsloopbaan als werknemer van 25 jaar kunnen rechtvaardigen.

b. De aanvullende vergoeding bedraagt minimaal de helft van het verschil tussen de referentebestemming en de werkloosheidsuitkering. Zij wordt berekend en aangepast volgens de modaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

c. De modaliteiten van het bruggpensioen moeten in een ondernemingsovereenkomst worden vastgelegd, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging in een geschreven overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

## (4) Halftijds bruggpensioen op 55 jaar.

Recht op halftijdsbruggpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar volgens de modaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 5 - Gezien de overheidsmaatregelen en de economische, technische of organisatorische ontwikkelingen in de sector is het essentieel dat de paritaire werkgroep tewerkstelling de evolutie van de tewerkstelling op de voet blijft volgen.

Daartoe zullen partijen halfjaarlijks de tewerkstellingscijfers bespreken en evalueren.

## **Hoofdstuk 3 - Koopkracht.**

Art. 6 - De minima barema's in de sector worden verhoogd met 1,5% op 1 juli 1999 en met 1,5 % op 1 juli 2000.

## (2) Droit au travail partiel

Les travailleurs ont le droit de passer volontairement à un horaire partiel de travail avec perte de salaire proportionnelle, moyennant l'accord de l'employeur.

Cela peut aussi se faire via une répartition proportionnelle des emplois si deux ou plusieurs travailleurs sont concernés.

## (3) Prépension à 58 ans.

a. Pour la période du 1 janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2000, la possibilité est offerte aux travailleurs de prendre leur prépension à l'âge de 58 ans, moyennant l'accord de l'employeur.

La personne concernée doit toutefois attester d'une carrière professionnelle de 25 ans.

b. La rémunération complémentaire s'élève au minimum à la moitié de la différence entre la rémunération de référence et l'indemnité de chômage. Elle est calculée et adaptée selon les modalités de la convention collective n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail.

c. Les modalités de la prépension doivent être fixées dans une convention d'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur.

## (4) Prépension mi-temps à 55 ans.

Droit à la prépension mi-temps à partir de l'âge de 55 ans, conformément aux modalités de la convention collective n° 55 conclue au sein du Conseil national du travail.

Art. 5 - Compte tenu des mesures gouvernementales et des évolutions économiques, techniques ou organisationnelles dans le secteur, il est essentiel que le groupe de travail paritaire "Emploi" suive de près l'évolution de l'emploi.

A cet effet, les parties discuteront et évalueront semestriellement les chiffres relatifs à l'emploi.

## **Chapitre 3 - Pouvoir d'achat.**

Art. 6 - Les barèmes salariaux minimums du secteur augmentent de 1,5 % le 1 juillet 1999 et de 1,5 % le 1 juillet 2000.

## Hoofdstuk 4 - Vorming.

### Art. 7 - Risicogroepen

De bepalingen van de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1997 (44.279/COB/313) met betrekking tot de maatregelen ten voordele van de werkgelegenheid en **vorming** van risicogroepen worden **verlengd** voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000.

De bijdrage voorzien in **artikel 6 blijft** vastgesteld op 0,10 % van de loonmassa.

In dezelfde zin worden de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 1997 tot oprichting en werking van een paritair fonds ten voordele van de risicogroepen voor apotheken en **tarificatiediensten (45.742/CO/313)** en de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 1997 tot aanwending van de bijdrage voor risicogroepen verlengd voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000.

### Art. 8 - Permanente navorming

De **ondertekenende partijen** onderschrijven de noodzaak van permanente navorming als middel tot verhoging van de competitie en loopbaankansen van de werknemers en bijgevolg van de **werkgevers**.

De sector wenst haar bijdrage te leveren in de globale interprofessionele doelstelling. De werkgevers wordt gevraagd op een **voluntaristische wijze te onderzoeken in welke mate zij hierin een inspanning kunnen leveren**, minstens door de werknemers aan te moedigen tot het volgen van permanente vorming en opleiding.

Permanente navorming en opleiding is een **wederzijds** engagement van werknemers en werkgevers.

## Hoofdstuk 5 - Duur.

Art. 9 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.

## Chapitre 4 - Formation.

### Art. 7 - Groupes à risques.

Les dispositions de la convention collective de travail sectorielle du 7 mai 1997 (44.279/COB/313) relative aux mesures en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risques sont prolongées pour la période allant du 1 janvier 1999 au 31 décembre 2000 inclus.

La cotisation prévue à l'article 6 de la dite convention collective reste fixée à 0,10 % de la masse salariale.

Dans le même sens, la convention collective de travail sectorielle du 9 juin 1997 (45.742/CO/313) visant la création et le fonctionnement d'un fonds paritaire en faveur des groupes à risques pour les pharmacies et les offices de tarification et la convention collective du 9 juin 1997 (45.741/CO/313) portant sur l'affectation de la cotisation pour les groupes à risques sont prolongées pour la période allant du 1 janvier 1999 au 31 décembre 2000.

### Art. 8 - Formation continue.

Les parties signataires souscrivent à la nécessité de formation continue comme moyen pour accroître la compétition et les chances de carrière des travailleurs, et par conséquent, des employeurs.

Le secteur souhaite apporter sa contribution à l'objectif interprofessionnel global. Les employeurs sont priés de chercher de manière volontariste comment ils peuvent consentir des efforts en ce domaine, et ce du moins en encourageant les travailleurs à suivre une formation continue.

La formation continue est un engagement réciproque de la part des travailleurs et des employeurs.

## Chapitre 5 - Durée.

Art. 9 - La présente convention collective entre en vigueur le 1 janvier 1999 et est valable jusqu'au 31 décembre 2000.