



ERRATUM

**COMMISSION PARITAIRE DES PHARMACIES
ET OFFICES DE TARIFICATION
CCT n° 125705/CO/313
du 08/01/2015**

Correction du texte en français :

- l'article 16, 3^{ème} alinéa, doit être lu comme suit :
« *Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, est envoyée à l'employeur, les organisations syndicales enverront au président de la Commission paritaire 313, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 14. La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée par écrit à l'employeur au plus tard 30 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 13. Ce délai est suspendu en cas de contestation du nombre fixé à l'article 12.* ».

Correction du texte en néerlandais :

l'article 19, 2^{ème} alinéa, doit être lu comme suit :
« *Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.* ».

Décision du

ERRATUM

**PARITAIR COMITÉ VOOR DE APOTHEKEN
EN TARIFICATIEDIENSTEN
CAO nr. 125705/CO/313
van 08/01/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 16, 3de lid, moet als volgt gelezen worden : « *Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek volgens artikel Baan de werkgever wordt opgestuurd zullen de vakorganisaties afschrift van dit verzoek samen met de lijst der mogelijk effectieve en plaatsvervangende kandidaten, beperkt tot het aantal volgens artikel 14 te begeven zetels, bij aangetekende brief toesturen aan de voorzitter van het Paritair Comité 313. Zij leggen aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 13, schriftelijk de definitieve lijst voor van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in artikel 12 bepaalde getalsterkte.* ».

Verbetering van de Nederlandse tekst :

- artikel 19, 2de lid, moet als volgt gelezen worden : « *Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.* ».

Beslissing van

06-10-2015

<p align="center">Paritair Comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten PC 313</p>	<p align="center">Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification CP 313</p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2015, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging</p>	<p>Convention collective de travail du 8 janvier 2015 conclue au sein de la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification, concernant le statut de la délégation syndicale</p>
<p>Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied</p>	<p>Chapitre 1 – Champ d’application</p>
<p>Art. 1 - 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.</p>	<p>Art. 1 - 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.</p>
<p>Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers die in een apotheek en de tarificatiediensten werken met uitsluiting van het onderhoudspersoneel.</p>	<p>Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins travaillant dans les pharmacies et les offices de tarification à l'exclusion du personnel d'entretien.</p>
<p>Art. 2 - De werkgevers erkennen dat hun werknemers, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.</p>	<p>Art- 2 - Les employeurs reconnaissent à leur personnel, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.</p>
<p>Art. 3 - De werkgevers gaan de verbintenis aan de vakbondsafvaardiging te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde werknemers blijken van voorkeur te geven ten opzichte van gesyndiceerde werknemers.</p>	<p>Art. 3 - Les employeurs s'engagent à recevoir la délégation syndicale, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.</p>
<p>Art. 4 - De syndicale afgevaardigden van personeel moeten onder alle omstandigheden :</p> <p>a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;</p> <p>b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden.</p> <p>c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken en vice versa.</p>	<p>Art- 4 - Les délégués syndicaux du personnel doivent en toutes circonstances :</p> <p>a) faire preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;</p> <p>b) éviter personnellement et faire éviter aux collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline au travail et au secret professionnel;</p> <p>c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons et réciproquement.</p>
<p>Art. 5 - De ondertekenende vakverenigingen</p>	<p>Art. 5 - Les organisations syndicales signataires</p>

<p>gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden weren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5bis van 30 juni 1971, noch met deze overeenkomst.</p>	<p>s'engagent, à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective n°5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel, complétée par la convention n°5bis du 30 juin 1971 et de la présente convention.</p>
<p>Hoofdstuk II: Bevoegdheden van de syndicale afvaardiging</p>	<p>Chapitre II : Compétences de la délégation syndicale</p>
<p>Art. 6 - De syndicale afvaardiging heeft het recht door de werkgever of door zijn vertegenwoordigers te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.</p>	<p>Art. 6 - La délégation syndicale a le droit d'être entendue par l'employeur ou par ses représentants à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.</p>
<p>Art. 7 - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.</p>	<p>Art. 7 - Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.</p>
<p>Art. 8 - Ten einde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van die behoren tot de persoonlijke sfeer. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.</p>	<p>Art. 8 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations relevant de la sphère privée. Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives de travail ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.</p>
<p>Art. 9 – De werkgever of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 14 dagen na</p>	<p>Art. 9 – L'employeur ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 14</p>

<p>het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande:</p> <p>a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;</p> <p>b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, inzonderheid opdat voor het gesyndiceerd personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificeringsregelen worden toegepast, voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;</p> <p>c) de arbeidsverhoudingen.</p>	<p>jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :</p> <p>a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971¹ du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;</p> <p>b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives de travail et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives en vigueur;</p> <p>c) les relations de travail.</p>
<p>Art. 10 - De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming met 50 en meer werknemers, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.</p>	<p>Art. 10 - La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise occupant 50 travailleurs ou plus sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.</p>
<p>Art. 11 - De syndicale afvaardiging is niet bevoegd om aangelegenheden te behandelen die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbeplating, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk.</p> <p>De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de werknemers aanbelangen.</p>	<p>Art. 11 - La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise, le Comité pour la Prévention et la Protection au travail.</p> <p>Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les travailleurs.</p>
<p>Hoofdstuk III: Samenstelling van de afvaardiging</p>	<p>Chapitre III : Composition de la délégation</p>
<p>Art. 12</p> <p>Op vraag van één of meerdere representatieve werknemersorganisaties wordt een syndicale afvaardiging opgericht in de ondernemingen met 50 en meer werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 4/5 of meer, wanneer ten minste 25% van de totale getalsterkte van de werknemers</p>	<p>Art. 12</p> <p>A la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs, une délégation syndicale est installée dans les entreprises occupant 50 travailleurs et plus dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée 4/5 ou plus, lorsqu'au moins 25 % de l'effectif total des travailleurs est syndiqué.</p>

<p>gesyndikeerd is.</p> <p>Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.</p> <p>Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:</p> <p>(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;</p> <p>(2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een gemeenschappelijk arbeidsreglement is of arbeidsreglementen die gelijkaardige bepalingen bevatten.</p> <p>Dit vermoeden kan echter worden weerlegd als de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.</p> <p>De berekening van het aantal werknemers gebeurt op grond van het gemiddeld aantal werknemers die gedurende de vier trimesters, voorafgaand aan het trimester waarin de aanvraag is gesteld, volgens de RSZ-aangifte, in de onderneming zijn tewerkgesteld.</p> <p>Voor de berekening van het aantal bedoelde werknemers, worden alle werknemers in aanmerking genomen zoals vermeld in § 1, 1ste lid van dit artikel.</p> <p>Elke werkgever is verplicht, op schriftelijke aanvraag van een representatieve vakbondsorganisatie, het aantal in zijn onderneming tewerkgestelde werknemers schriftelijk mede te delen, ook al werd er nog</p>	<p>Pour l'application de la présente convention, on entend par entreprise l'unité technique d'exploitation au sens de la législation relative aux élections sociales.</p> <p>Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve:</p> <p>(1) que soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit que ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;</p> <p>(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail commun ou comportant des dispositions similaires.</p> <p>Toutefois, cette présomption peut être renversée si le ou les employeurs apporte(nt) la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation.</p> <p>Le calcul du nombre de travailleurs se fait sur base du nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise selon la déclaration ONSS, durant les quatre trimestres précédant le trimestre pendant lequel la demande est introduite.</p> <p>Pour le calcul du nombre de travailleurs visés, on prend en compte tous les travailleurs tels que définis au § 1er, alinéa 1er du présent article.</p> <p>Tout employeur est tenu de communiquer par écrit, à la simple demande écrite d'une organisation syndicale représentative, le nombre de personnes occupées dans son entreprise, même si aucune demande d'installation d'une</p>
---	--

<p>geen enkele aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging gesteld.</p> <p>Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging.</p> <p>In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde werknemers die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het paritair comité, die de door de werknemersorganisaties daartoe aan hem overgemaakte ledenlijsten vergelijkt met de personeelslijst die hem door de werkgever wordt medegedeeld.</p>	<p>délégation syndicale n'a déjà été faite.</p> <p>Afin de déterminer le taux de syndicalisation, il est tenu compte du nombre de travailleurs syndiqués occupés dans l'entreprise au moment du dépôt de la demande d'institution d'une délégation syndicale.</p> <p>En cas de litige au sujet du nombre de travailleurs syndiqués travaillant dans l'entreprise, on fait appel au président de la commission paritaire qui compare les listes de membres qui lui ont été communiquées à cette fin avec la liste du personnel qui lui est transmise par l'employeur.</p>
<p>Art. 13 - De vakorganisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekende brief de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht.</p> <p>Deze verwittigen binnen de 14 dagen, per aangetekende brief, de initiatief nemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat.</p> <p>Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.</p> <p>Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging bij de werkgever ingediend bij middel van een gemeenschappelijke aangetekende brief vanwege die syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat.</p> <p>In deze brief zullen bedoelde syndicale organisaties verwijzen naar de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair Comité voor de apotheken en de tarifieringsdiensten.</p> <p>De werkgever kan zich binnen een termijn van 15 dagen na het indienen van het hierboven vermelde verzoek verzetten tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging met een aangetekende brief aan de syndicale organisaties die het verzoek hebben opgestuurd.</p>	<p>Art. 13 - L'organisation syndicale qui prend l'initiative visant à instaurer une délégation syndicale, doit en informer les autres organisations syndicales par lettre recommandée.</p> <p>Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, endéans les 14 jours, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat.</p> <p>A défaut de réaction de leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation.</p> <p>Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès de l'employeur au moyen d'une lettre recommandée commune à ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat.</p> <p>Dans cette lettre, les organisations syndicales citées ci-dessus se référeront aux dispositions de la convention collective de travail sur le statut de la délégation syndicale conclue à la Commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.</p> <p>L'employeur peut, dans un délai de 15 jours qui suit la demande citée ci-dessus, s'opposer à l'instauration d'une délégation syndicale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande.</p>
<p>Art. 14 - De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een hunner tot voorzitter kiezen.</p>	<p>Art. 14 - La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de</p>

<p>De syndicale afvaardiging wordt bepaald als volgt: Vanaf 50 werknemers: 2 effectieve afgevaardigden en 2 plaatsvervangers.</p>	<p>délégation. La délégation syndicale est composée comme suit : A partir de 50 travailleurs : 2 membres effectifs et 2 suppléants.</p>
<p>Hoofdstuk IV : Aanduiding van de afgevaardigden</p>	<p>Chapitre IV : Désignation des délégués</p>
<p>Art- 17 - Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de werknemers aan de volgende vereisten voldoen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In regel te zijn om in België te werken; 2. a) ten minste één jaar als werknemer hebben gewerkt en b) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn en de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt hebben; 3. niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding; 4. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden; 5. lid zijn van één der erkende vakorganisaties. 	<p>Art- 15 - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel doivent répondre aux conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. être en règle pour pouvoir travailler en Belgique ; 2. a) avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins un an; b) avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise et ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension; 3. ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation; 4. ne pas faire partie du personnel dirigeant au sens de la législation sur les conseils d'entreprise ; 5. être affilié à l'une des organisations syndicales reconnue.
<p>Art- 16 - De syndicale vakorganisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 13, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.</p> <p>Bij gebrek aan intersyndicaal akkoord, kan de meeste gereede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van apotheken en tarifieringsdiensten: het aantal van mandaten zal verdeeld worden volgens het aantal vakbondslidmaatschappen à rato van de regel D'Hondt.</p> <p>Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek volgens artikel 13 aan de werkgever wordt opgestuurd zullen de vakorganisaties afschrift van dit verzoek samen met de lijst der mogelijk effectieve en plaatsvervangende kandidaten, beperkt tot het aantal volgens artikel 14 te begeven zetels, bij aangetekende brief toesturen aan de voorzitter van het Paritair</p>	<p>Art. 16 - Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune, visée à l'article 13, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise.</p> <p>A défaut d'accord intersyndical, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire pour le personnel en pharmacie et les offices de tarification : le nombre de mandats sera réparti selon le nombre d'affiliations syndicales au prorata de la règle D'Hondt.</p> <p>Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, est envoyée à l'employeur, les organisations syndicales enverront au président de la Commission paritaire 313, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 14. La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée</p>

<p>Comité 313. Zij leggen aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 13, schriftelijk de definitieve lijst voor van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in artikel 12 bepaalde getalsterkte.</p>	<p>par écrit à l'employeur au plus tard 30 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 13. Ce délai est suspendu en cas de contestation du nombre fixé à l'article 12.</p>
<p>Art. 17- De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid: 1. ingeval dit lid verhinderd is,; 2. wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 15 niet meer vervult of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 22.</p>	<p>Art. 17 - Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif : 1. en cas d'un empêchement de celui-ci; 2. lorsque le membre effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 15 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 22.</p>
<p>Art. 18 - Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze vervanging zal geschieden overeenkomstig de bepalingen van artikelen 15 tot 17.</p>	<p>Art. 18 - Chaque organisation pourvoira en temps utile au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Ce remplacement se fera conformément aux dispositions définies aux articles 15 à 17.</p>
<p>Art. 19 - De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor werknemers weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de in artikel 16, derde lid bedoelde lijst. Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.</p>	<p>Art. 19 - L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles de travailleurs en cause ses motifs d'opposition dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 16, alinéa 3. En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au bureau de conciliation de la Commission paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.</p>
<p>Art. 20 - De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 14 dagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 19, eerste lid. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 19, tweede lid. Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk V, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.</p>	<p>Art. 20 - La délégation syndicale est installée officiellement dans les quatorze jours après l'expiration du délai visé à l'article 19, alinéa 1er. En cas de désaccord entre les parties, ce délai prend cours après notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 19, alinéa 2. A l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre V.</p>
<p>Art.21 - Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is hernieuwbaar. De werkgever verwittigt alle representatieve organisaties per aangetekend schrijven van het nakende verstrijken van het mandaat. In dit geval, zo de werknemersorganisaties niet</p>	<p>Art. 21 - La durée du mandat de délégué syndical est de 4 ans et il est renouvelable. L'employeur prévient, par lettre recommandée, les organisations syndicales représentatives du fait que la durée des mandats est presque écoulée. Dans ce cas, si les organisations</p>

<p>overgaan tot de hernieuwde aanstelling overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 13 voor het verstrijken van de mandaten, nemen de mandaten een einde bij het verstrijken ervan. Indien de werkgever niet overgaat tot deze melding binnen de gestelde termijn, worden de mandaten stilzwijgend vernieuwd.</p>	<p>syndicales ne procèdent pas à de nouvelles désignations conformément à la procédure prévue à l'article 13 avant l'échéance des mandats, les mandats prennent fin à l'échéance. Si l'employeur omet de faire cette communication dans le délai fixé, les mandats sont reconduits tacitement.</p>
<p>Art. 22 - Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) wanneer de termijn verstrijkt; b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht; c) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming; d) wanneer hij naar een andere technische eenheid wordt overgeplaatst tenzij de werkgever dezelfde blijft; e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekende brief en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan f) ingeval hij in de onderneming met een leidinggevende functie wordt belast. 	<p>Art. 22 - Le mandat du délégué syndical prend fin:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à son expiration normale; b) par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur; c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'entreprise; d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation sauf si l'employeur reste identique ; e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans ce cas, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu ; f) Lorsque le délégué est chargé d'une fonction de direction.
<p>Hoofdstuk V: Werking</p>	<p>Chapitre V : Fonctionnement</p>
<p>Art.23 - Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek, bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.</p>	<p>Art.23 - Conscient de sa part de responsabilité en ce qui concerne la problématique du personnel, le délégué considère et traite les problèmes posés avec toute l'objectivité requise.</p>
<p>Art. 24 - De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen. De uren besteed aan deze vergaderingen en het krediet van 2 uur per maand ter voorbereiding van deze vergaderingen, worden beschouwd als normale arbeidsuren voor het personeel, zowel voor wat de berekening van de arbeidstijd betreft als wat de betaling van het loon aangaat. Voor het tijds gedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is evenwel geen overloon verschuldigd. De syndicale afgevaardigde verwittigt zijn hiërarchische overste op voorhand van zijn deelneming aan een vergadering en waakt erover dat dit het goed verloop van de diensten van de onderneming niet verstoort.</p>	<p>Art. 24 - La délégation au complet ou non se réunit avec l'employeur pendant les heures de service normales. Les heures consacrées à ces réunions et le crédit de 2 heures par mois pour préparer ces réunions sont considérés comme des heures de travail normales pour le personnel, aussi bien pour le calcul du temps de travail que pour le paiement du salaire. Pour la partie de la réunion qui dépasse la durée de travail normale, aucun sursalaire n'est toutefois dû. Le délégué syndical avertit son supérieur hiérarchique avant sa participation à une réunion et veiller à ce que ceci ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.</p>

<p>Art. 25 - De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd- om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.</p> <p>Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort. In geval van meningsverschil stelt de werkgever de betrokken syndicale organisatie hiervan in kennis met vermelding van zijn motivatie.</p> <p>De onderneming stelt permanent of occasioneel een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.</p>	<p>Art. 25 - Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunéré comme du temps de travail - pour exercer à titre individuel ou collectif les missions et activités syndicales dans l'entreprise.</p> <p>En vue d'utiliser ce temps et ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et, en accord avec lui, doivent veiller à ce que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement des services de l'entreprise. En cas de désaccord, l'employeur en informe l'organisation syndicale concernée, en motivant sa position.</p> <p>L'entreprise met de façon permanente ou occasionnelle un local à la disposition de la délégation syndicale afin de lui permettre d'exécuter convenablement sa mission.</p>
<p>Art. 26 - De syndicale afvaardiging kan overgaan tot alle schriftelijke, digitale en mondelinge mededelingen ten nutte van het personeel. Deze mededelingen dienen van syndicale of professionele aard te zijn.</p> <p>In akkoord met de werkgever, kunnen op de arbeidsplaats en gedurende de rustpauzes, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.</p>	<p>Art. 26 - La délégation syndicale peut procéder oralement, par écrit ou par voie électronique à toute communication utile au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.</p> <p>Avec l'accord de l'employeur, des réunions d'information pour le personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur le lieu de travail et durant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.</p>
<p>Hoofdstuk VI : Statuut van vakbondsafgevaardigde</p>	<p>Chapitre VI: Statut de délégué syndical</p>
<p>Art. 27 - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.</p>	<p>Art. 27 - Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantage spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués bénéficient des promotions normales de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.</p>
<p>Art. 28 - §1 De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.</p> <p>§2 De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van de</p>	<p>Art. 28 - §1^{er} Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.</p> <p>§2 L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre</p>

<p>afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.</p> <p>De syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij niet akkoord gaat met de redenen van de voorgenomen afdanking.</p> <p>Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. De betrokken syndicale organisatie en de werkgever zijn verplicht alles in het werk te stellen om het geschil op te lossen op het vlak van de onderneming.</p> <p>§ 3 Indien op het niveau van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt dit geschil overgemaakt aan het Paritair Comité. Bij gebrek aan akkoord in het verzoeningsbureau van het paritair comité binnen de 30 dagen, kan het geschil worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbank.</p>	<p>recommandée sortant ses effets le troisième jour qui suit la date de son expédition.</p> <p>L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'accepter les motifs du licenciement envisagé.</p> <p>Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'organisation syndicale concernée et l'employeur ont l'obligation de tout mettre en œuvre pour résoudre la contestation au niveau de l'entreprise.</p> <p>§3 Si, au niveau de l'entreprise, aucun accord ne peut être obtenu, ce litige est transmis à la commission paritaire. Faute d'un accord au sein du bureau de conciliation de la commission paritaire dans les trente jours, l'employeur a le droit de saisir le Tribunal de travail du litige.</p>
<p>Art. 29 - In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht per aangetekend schrijven.</p>	<p>Art. 29 - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a désigné doivent en être informées immédiatement par lettre recommandée.</p>
<p>Art. 30 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemde artikelen 28 en 29 bepaalde procedure na te leven; 2) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepalingen van art. 28, § 3, door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend; 3) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard; 4) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. <p>De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de</p>	<p>Art. 30 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 28 et 29 ci-dessus; 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 28 § 3, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le Tribunal du travail; 3) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé; 4) si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat. <p>L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de</p>

<p>toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p> <p>Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in de wet van 19 maart 1991.</p>	<p>l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciements, prévues par la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.</p> <p>Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue dans la loi du 19 mars 1991.</p>
<p>Hoofdstuk VII : Geldigheidsduur</p>	<p>Chapitre VII : Durée de validité</p>
<p>Art. 31 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015.</p> <p>Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten.</p>	<p>Art. 31 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.</p> <p>Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.</p>