

\*

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
28 JUIN 2000 RELATIVE A L'EMPLOI**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

*Article 1* - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire des grossistes-répartiteurs de médicaments.

**CHAPITRE II - LICENCIEMENT POUR DES RAISONS TECHNIQUES OU ECONOMIQUES**

*Article 2* - En cas de licenciement pour des raisons économiques ou techniques endéans une période de 60 jours de 3 % des travailleurs avec un minimum de 3 (entité juridique et/ou entité technique d'exploitation), une procédure de concertation doit être suivie.

Celle-ci prévoit que l'employeur informe la délégation syndicale (ou en absence de celle-ci la délégation des travailleurs au Conseil d'entreprise ou au Comité de ~~sécurité et d'hygiène~~), éventuellement assisté par les délégués régionaux, des licenciements envisagés. Lorsqu'au niveau de l'entreprise on n'atteint pas un accord endéans les 21 jours suivant l'information, le problème est soumis par la partie la plus diligente au Président de la Commission paritaire. Le bureau de conciliation convoqué par le Président se prononce endéans les 14 jours suivant la demande. En absence d'une délégation syndicale et d'un Conseil d'entreprise et d'un Comité de ~~sécurité et d'hygiène~~, les cas sont immédiatement soumis par l'employeur au Président de la Commission paritaire. Pendant la concertation des alternatives suivantes pour les licenciements envisagés sont examinées :

*prévention et de protection*

*prévention et de protection*

- un système de prépension à un âge inférieur de 57 ans;
- un système de chômage partiel;
- un système d'interruption de carrière sans remplacement;
- la limitation du travail par des tiers;
- la limitation du travail temporaire.

*Article 3* - Si cette procédure - qui ne comprend pas un engagement des résultats - n'est pas suivie, l'employeur paie en plus de l'indemnité légale de préavis ou de rupture légale, une indemnité complémentaire égale à 6x le salaire mensuel en vigueur à chaque travailleur auquel le licenciement est notifié sans respect de la procédure précitée.

*Article 4* - Dans les autres cas de licenciement pour des raisons économiques, les employeurs en avisent également le Conseil d'entreprise et, en absence de celui-ci, les délégués syndicaux, conformément aux conventions collectives de travail conclues au Conseil national du travail.

NEBLEGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENREGISTR. |  
29 -06- 2000 | 10 -07- 2000

m.  
N°

55.289 / 10132

#

Article 5 - Les employeurs s'engagent, en cas d'embauché d'engager de préférence du personnel des entreprises du secteur, atteint par un licenciement pour des raisons économiques.

### CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1999 et cesse d'être d'application le 31 décembre 2000.

  
journin

h 1

1.7 , 1

\*

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 JUNI 2000  
BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING**

**HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED**

*Artikel 1* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen.

**HOOFDSTUK II - ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN**

*Artikel 2* - In geval van ontslag om economische of technische redenen binnen een periode van 60 dagen van 3 % der werknemers met een minimum van 3 (in een juridische entiteit en/of een bedrijfstechnische entiteit), wordt een overlegprocedure gevolgd.

Deze bestaat hierin dat de werkgever de syndicale afvaardiging (of bij gebrek hiervan de werknemersafvaardiging in de Ondernemingsraad of het Comité voor veiligheid en gezondheid), eventueel bijgestaan door de regionale afgevaardigde inlicht over de voorgenomen ontslagen. Indien men op het niveau van de onderneming geen akkoord bereikt binnen de 21 dagen na de bedoelde inlichting, wordt het probleem door de meest gerede partij voorgelegd aan de Voorzitter van het Paritair comité. Het verzoeningsbureau, opgeroepen door de Voorzitter, spreekt zich uit binnen de 14 dagen na de aanvraag. Indien geen syndicale afvaardiging of Ondernemingsraad of een comité voor veiligheid en gezondheid bestaat wordt de zaak meteen door de werkgever gemeld aan de Voorzitter van het Paritair comité.

Tijdens het overleg worden onder meer de volgende alternatieven voor de voorgenomen ontslagen onderzocht :

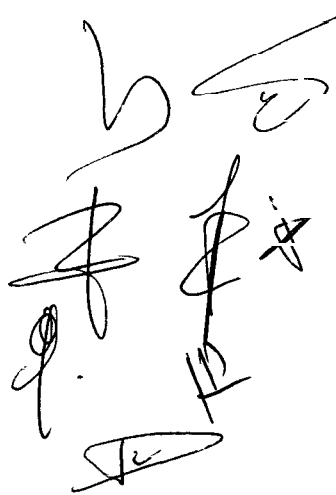
- een systeem van brugpensioen op een lagere leeftijd dan 57 jaar;
- een systeem van gedeeltelijke werkoosheid;
- een systeem van beroepsloopbaanonderbreking zonder vervanging;
- de beperking van het werk door derden;
- de beperking van de tijdelijke arbeid.

*Artikel 3* - Indien deze procedure - die geen resultaatverbintenis inhoudt - niet gevolgd wordt, betaalt de werkgever naast de wettelijke opzeg- of verbrekingsvergoeding een bijkomende vergoeding gelijk aan 6x het van kracht zijnde maandloon aan iedere werknemer waaraan het ontslag betekend werd in strijd met voormelde procedure.

*Artikel 4* - In andere gevallen van ontslag om redenen van economische aard verwittigen de betrokken werkgevers eveneens de Ondernemingsraad hiervan vooraf en, bij gebreke hiervan de

*f. werke in  
vadermin  
t*

*presentie en bescherming*



**NIEBERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENFELUSTE**  
29 -06- 2000 | 10 -07- 2000 | N°

55.289 / 00 / 324

vakbondsafgevaardigden, overeenkomstig de bepalingen van de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad, zonder af te wijken van de bestaande overeenkomsten.

*Artikel 5* - Bij aanwerving, verbinden de werkgevers zich ertoe, bij voorkeur, personeel in dienst te nemen uit de ondernemingen van de sector getroffen door ontslag om redenen van economische aard.

### **HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 6* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.