

**PARITAIR COMITÉ VOOR DE
GROOTHANDELAARS-VERDELERS IN
GENEESMIDDELEN**

PC 321

SECTORAKKOORD 2013-2014

CAO van 4 december 2013

A. Toepassingsgebied

Onderhavige collectieve overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en werkneemsters van het Paritaire comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen (PC 321), met uitsluiting van de onderneming Multipharma cvba (900 Lennikse Baan, 1070 BRUSSEL, BTW BE 0401.985.519 RSZ 000-0108026-95) en de onderneming De Voorzorg Hasselt cvba, Walenstraat 77, 3500 HASSELT, BTW BE 401.364.224, RSZ : 000-0631449-62) voor wat betreft de bepalingen van het hoofdstuk G.

B. Tewerkstelling

1. Werken met voldoende bezetting

De sociale partners bevelen aan dit vanaf 1 januari 2014 als vast punt op de agenda te laten plaatsnemen van de sociale overlegorganen, meer bepaald:

- De werkgever brengt de ondernemingsraad trimestrieel op de hoogte van het aantal eenheden (werknemers) en het aantal gepresteerde uren, hetzij omgerekend in voltijdse betrekkingen;
- De werkgever brengt de syndicale afvaardiging jaarlijks op de hoogte van de evolutie en de vooruitzichten inzake de tewerkstelling binnen de onderneming.

2. Onthaalprocedure voor nieuwe werknemers en interims

De sociale partners bevelen de werkgevers van

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
GROSSISTES-RÉPARTITEURS EN MÉDICAMENTS**

CP 321

ACCORD SECTORIEL 2013-2014

CCT du 4 décembre 2013

A. Champ d'application

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses relevant de la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs en médicaments (CP 321) à l'exclusion de l'entreprise Multipharma scrl (900 route de Lennik, 1070 BRUXELLES, TVA BE 0401.985.519 ONSS 000-0108026-95) et de l'entreprise De Voorzorg Hasselt scrl, Walenstraat 77, 3500 HASSELT, TVA BE 401.364.224, ONSS : 000-0631449-62) en ce qui concerne les dispositions du chapitre G.

B. Emploi

1. Travailler avec un effectif suffisant

Les partenaires sociaux recommandent de mettre ceci à partir du 1^{er} janvier 2014 comme point fixe à l'ordre du jour des organes de concertation sociale, à savoir:

- L'employeur informe le conseil d'entreprise trimestriellement du nombre d'unités (travailleurs) et du nombre d'heures prestées, soit traduites en équivalents temps plein ;
- L'employeur informe chaque année la délégation syndicale de l'évolution et des prévisions concernant l'emploi dans l'entreprise.

2. Procédure d'accueil pour les nouveaux travailleurs et intérimaires

Les partenaires sociaux recommandent aux

de sector aan de wettelijke regels correct toe te passen. Eventuele problemen kunnen op niveau van het PC worden gebracht binnen het aangepaste kader (indien individueel bedrijf: verzoeningsbureau).

C. Vervoerskosten

1. Loonplafond

Onder voorbehoud van goedkeuring door de juridische dienst van de FOD, wordt vanaf 1 december 2013 het loonplafond voor tussenkomst in de vervoerskosten opgeheven.

2. Feitelijke indexatie

Onder voorbehoud van goedkeuring door de juridische dienst van de FOD, wordt de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten woon-werkverkeer met een persoonlijk vervoermiddel, vanaf 1 december 2013 opgetrokken 75% gemiddeld van de prijs van de treinkaart in 2^{de} klasse.

D. Toeslag zaterdagwerk

In de ondernemingen zonder gelijkwaardige bedrijfsregeling over een toeslag voor werk op zaterdagen, wordt vanaf 1 december 2013 een toeslag van 50% bovenop het normale loon betaald voor arbeidsprestaties na 13u op zaterdagen.

E. Tijdskrediet

De bestaande sectorale stelsels worden maximaal omgezet in de nieuwe stelsels van tijdskrediet onder CAO 103. Concreet betekent dit volgende vormen van tijdskrediet:

- Tijdskrediet zonder motief (FTE 1 jaar):
 - o Alle categorieën hebben recht op 1 jaar voltijds tijdskrediet zonder motief met een plafond van 10% berekend op het totaal van het personeelsbestand;

employeurs du secteur d'appliquer correctement la réglementation légale. Des problèmes éventuels peuvent être portés au niveau de la CP dans le cadre adéquat (si entreprise individuelle : bureau de conciliation).

C. Frais de transport

1. Plafond salarial

A partir du 1^{er} décembre 2013 et sous réserve d'une acceptation par le service juridique du SPF, le plafond salarial pour l'intervention patronal dans les frais de déplacement sera aboli.

2. Indexation de fait

A partir du 1^{er} décembre 2013 et sous réserve d'une acceptation par le service juridique du SPF, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport domicile-lieu de travail avec véhicule privé sera élevée à 75% en moyenne du prix de la carte de train en 2^{ème} classe.

D. Supplément travail du samedi

Dans les entreprises sans règlement d'entreprise équivalent prévoyant un complément pour le travail du samedi, un complément de 50% sera payé à partir du 1^{er} décembre 2013 pour les prestations après 13h les samedis.

E. Crédit-temps

Les régimes de crédit-temps existants sont transposés de façon maximale selon les nouveaux régimes de crédit-temps de la CCT 103. Ceci se traduit concrètement en les formes de crédit-temps suivantes:

- Crédit-temps sans motif (ETP 1 an):
 - o Toutes les catégories ont droit à 1 an de crédit-temps sans motif avec un plafond de 10% calculé sur la totalité du personnel;

- Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op $\frac{1}{2}$ of $\frac{1}{5}$ tijdskrediet zonder motief met een plafond van 10% berekend op het personeelsbestand van werknemers van categorie 1 tot en met 4.
- Tijdskrediet met motief (36 maanden):
 - Alle categorieën hebben recht op voltijds tijdskrediet met motief met een plafond van 10% berekend op het totaal van het personeelsbestand;
 - Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op $\frac{1}{2}$ of $\frac{1}{5}$ tijdskrediet met motief met een plafond van 10% berekend op het personeelsbestand van werknemers van categorie 1 tot en met 4.
 - Werknemers van categorie 5 en meer hebben recht op $\frac{1}{2}$ of $\frac{1}{5}$ tijdskrediet met motief met een plafond van 5% berekend op het personeelsbestand van werknemers van categorie 5 en meer.
- Landingsbanen vanaf 55 jaar
 - Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op $\frac{1}{2}$ of $\frac{1}{5}$ tijdskrediet in het stelsel van landingsbanen onder de toepassingsvoorwaarden van CAO nr. 103:
 - $\frac{1}{2}$: min. $\frac{3}{4}$ van een voltijdse tewerkstelling in de 2 voorgaande jaren;
 - $\frac{1}{5}$: min. Een voltijdse of een $\frac{4}{5}$ tewerkstelling in de 2 voorgaande jaren.
- Landingsbanen vanaf 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan
 - Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op $\frac{1}{5}$ tijdskrediet in het stelsel van landingsbanen vanaf 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan onder de toepassingsvoorwaarden van CAO nr. 103.
- Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à $\frac{1}{2}$ ou $\frac{1}{5}$ crédit-temps sans motif avec un plafond de 10% calculé sur le personnel des catégories 1 à 4.
- Crédit-temps avec motif (36 mois):
 - Toutes les catégories ont droit à crédit-temps sans motif à temps plein avec un plafond de 10% calculé sur la totalité du personnel;
 - Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à $\frac{1}{2}$ ou $\frac{1}{5}$ crédit-temps avec motif avec un plafond de 10% calculé sur le personnel des catégories 1 à 4.
 - Travailleurs de la catégorie 5 et plus ont droit à $\frac{1}{2}$ ou $\frac{1}{5}$ crédit-temps avec motif avec un plafond de 5% calculé sur le personnel des catégories 5 et plus.
- Emplois de fin de carrière à partir de 55 ans
 - Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à $\frac{1}{2}$ ou $\frac{1}{5}$ crédit-temps dans le système des emplois de fin de carrière sous les conditions d'octroi de la CCT 103:
 - $\frac{1}{2}$: min. $\frac{3}{4}$ d'une occupation à temps plein dans les 2 années préalables ;
 - $\frac{1}{5}$: min. occupation à temps plein ou $\frac{4}{5}$ d'une occupation à temps plein dans les 2 années préalables.
- Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans avec 28 ans de carrière professionnelle
 - Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à $\frac{1}{5}$ crédit-temps dans le système des emplois de fin de carrière à partir de 50 ans avec 28 ans de carrière

professionnelle sous les conditions d'octroi de la CCT 103.

F. Opleiding

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007, verbinden de sociale partners er zich toe een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten die bevestigt dat de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5% zal verhoogd worden voor de jaren 2013 en 2014.

In het kader van de uitvoering van dit engagement zal elke werkgever een opleidingsplan opstellen.

G. Risicogroepen

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ondernemingen Multipharma cvba (900 Lennikse Baan, 1070 BRUSSEL, BTW BE 0401.985.519, RSZ 000-0108026-95) en De Voorzorg Hasselt cvba, Walenstraat 77, 3500 HASSELT, BTW BE 401.364.224, RSZ : 000-0631449-62).

1. Categorieën en toekenningsvoorwaarden

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (B.S. 8 april 2013), dient 0.05% van de loonmassa aan te rekenen op deze nieuwe bijdrage, voorbehouden te worden ten gunste van één of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013. Van de 0.05 % van de loonmassa waarvan hiervoor bepaald, dient de helft besteed te worden aan de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit.

De ondernemingen die een persoon uit één van de hierna vermelde risicogroepen voor onbepaalde duur aanwerft, kunnen een eenmalige forfaitaire toelage

F. Formation

Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à conclure une convention collective qui confirme l'augmentation annuelle du degré de participation à la formation professionnelle de 5 % pour l'ensemble du secteur pour les années 2013 et 2014.

Dans le cadre de l'exécution de cet engagement, chaque employeur rédigera un plan de formation.

G. Groupes à risque

Ce chapitre ne s'applique pas aux entreprises Multipharma scrl (900 route de Lennik, 1070 BRUXELLES, TVA BE 0401.985.519, ONSS 000-0108026-95) en De Voorzorg Hasselt scrl, Walenstraat 77, 3500 HASSELT, TVA BE 401.364.224, ONSS : 000-0631449-62).

1. Catégories et conditions d'octroi

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4e paragraphe, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril 2013), 0,05% de la masse salariale à imputer sur cette nouvelle cotisation doivent être réservés en faveur d'un ou plusieurs groupe(s) cités à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013. De ces 0,05%, la moitié doit être destinée aux travailleurs stipulés à l'article 2 de l'arrêté royal.

Les entreprises qui embauchent à durée indéterminée une personne faisant partie des groupes à risque mentionnés ci-après, peuvent bénéficier d'une allocation unique et forfaitaire

(‘aanwervingspremie’) ten laste van het Sociaal fonds voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen bekomen :

- Werknemers van de sector van minstens 50 jaar;
- Werknemers van de sector van minstens 40 jaar bedreigd met ontslag (in opzeg of in ondernemingen met moeilijkheden);
- Langdurige laaggeschoolde werklozen (tot 1 jaar na de aanwerving);
- Werknemers met een handicap of blijvende ongeschiktheid;
- Jonge werknemers jonger dan 26 jaar in alternerend leren of in instapstages (minstens 0,025% van de 0,05%)

De aanwervingspremie wordt toegekend wanneer de werknemer 6 maanden anciënniteit in het contract van onbepaalde duur heeft bereikt in de onderneming.

De aanwervingspremie wordt slechts toegekend aan uitvoerend personeel, dit is de ‘gebaremiseerde werknemer’, met uitsluiting van kaderpersoneel en management.

Er kan per werknemer slechts één premie aan de werkgever toegekend worden.

2. Financiering

Teneinde de financiering te verzekeren van de aanwervingspremie, zijn de werkgevers bedoeld in het eerste artikel een bijdrage verschuldigd van 0,10 pct. berekend op de brutolonen van de werknemers.

Ze wordt geheven en geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De uitbetaling van de aanwervingspremies geschiedt bij beslissing van de Raad van bestuur van het Sociaal fonds voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen.

In voorkomend geval, kan het Sociaal fonds voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen de nodige beslissingen nemen om het bedrag van de aanwervingspremie, om zo een overschrijding te voorkomen van de financiële middelen, voortvloeiend uit de bijdragen van

(‘prime à l’embauche’) à charge du Fonds social des grossistes-répartiteurs en médicaments :

- Travailleurs du secteur d’au moins 50 ans;
- Travailleurs du secteur d’au moins 40 ans menacés de licenciement (en préavis ou entreprises en difficulté);
- Chômeurs de longue durée et peu qualifiés (jusqu’à 1 an après l’embauche);
- Travailleurs frappés d’un handicap ou d’une incapacité définitive;
- Jeunes de moins de 26 ans en formation en alternance ou en stage de transition (au moins 0,025% des 0,05%)

La prime à l’embauche est octroyée lorsque le travailleur a atteint 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise dans le cadre du contrat à durée indéterminée.

La prime à l’embauche n’est octroyée qu’au personnel d’exécution, c’est-à-dire le ‘travailleur barémisé’, à l’exclusion du personnel de cadre et de management.

L’employeur ne peut bénéficier que d’une seule prime par travailleur.

2. Financement

Afin d’assurer le financement de cette prime à l’embauche, les employeurs visés à l’article 1 sont redevables, d’une cotisation de 0,10 p.c. calculée sur base des salaires bruts des travailleurs.

Elle est perçue et recouvrée par l’Office national de sécurité sociale.

Le paiement des allocations se fait sur décision du Conseil d’administration du Fonds social des grossistes-répartiteurs en médicaments.

Le cas échéant, le Fonds social des grossistes-répartiteurs en médicaments peut prendre les décisions nécessaires afin de limiter le montant des primes à l’embauche afin d’éviter un dépassement des moyens financiers provenant de la cotisation de 0,10 p.c.

0,10 pct.

3. Evaluatie

De bepalingen van dit hoofdstuk worden ingevoerd voor bepaalde duur – ze zijn van toepassing op de aanwervingen die plaats vinden tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015.

Na afronding van de tussenkomsten voor de aanwervingen binnen deze 2 jaren wordt een evaluatie gehouden onder de ondertekenende partijen.

H. Inschakeling gehandicapten

De werkgevers verbinden zich ertoe, in de mate van het mogelijke, te onderzoeken hoe zij werknemers aan het werk kunnen houden die sterk verminderde fysieke bekwaamheden hebben al dan niet veroorzaakt door een ongeval (beroeps- of privé) of door een ziekte (beroeps- of privé).

In geval van gedeeltelijke ongeschiktheid en met het oog op een maximale beperking van de ontslagen omwille van medische overmacht, zullen de ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst alles in het werk stellen om de betrokken werknemers aan het werk te houden, dit in overleg met de preventieadviseur, het CBPW (of, bij gebrek, de vakbondsafvaardiging), de externe arbeidsgeneesheer, de 'AWIPH' of de 'VOP' met het oog op de bevordering van de tewerkstelling van gehandicapten daar waar dit mogelijk blijkt.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen eveneens aan de regionale subsidies aan te wenden ("AWIPH en VOP") bij de aanwerving van gehandicapten met het oog op de bevordering van de tewerkstelling van gehandicapten daar waar dit mogelijk blijkt.

3. Evaluation

Les dispositions du présent chapitre sont introduites pour une durée déterminée – elles sont d'application sur les embauches faites entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015.

Après clôture des interventions pour les embauches faites durant ces 2 années, une évaluation aura lieu entre les parties signataires.

H. Intégration des handicapés et accidentés du travail dans l'emploi

Les employeurs s'engagent, en fonction des possibilités, à examiner ou maintenir au travail des travailleurs ayant des capacités physiques réduites causées ou non par un accident (d'ordre professionnel ou privé) ou par une maladie (d'ordre professionnel ou privé).

En cas d'incapacité partielle et afin de limiter au maximum les licenciements au motif de la force majeure, les parties signataires de la présente convention collective de travail mettront tout en œuvre pour maintenir au travail les ouvriers concernés, en concertation avec le conseiller en prévention, le CPPT (ou, à défaut, la délégation syndicale), le médecin du service externe, « l'AWIPH » ou « le VOP » en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent également d'utiliser les subsides régionaux (« AWIPH et VOP ») lors de l'engagement de personnes handicapées en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

I. Maximale verlenging van SWT-stelsels

1. Werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar

Werknemers van 60 jaar en ouder hebben, rekening houdend met de wettelijke voorwaarden, recht op werkloosheid met bedrijfstoelage.

2. Werkloosheid met bedrijfstoelage op 58 jaar

De leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoelage wordt behouden op 58 jaar tot 31 december 2014, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

3. Werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan

De leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met meer dan 40 jaren loondienst wordt behouden op 56 jaar tot 31 december 2015, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

J. Syndicale faciliteiten

Ter oplossing van het groeiende aantal bedrijven met meerdere sites, wordt volgende optrekking van het aantal effectieve mandaten vakbondsafgevaardigden voorgesteld:

- Na de sociale verkiezingen van 2016 wordt het aantal effectieve mandaten opgetrokken naar maximum het aantal sites van minstens 50 werknemers.
- De vakbonden leggen onder elkaar de verdeling van het nieuwe aantal mandaten vast. Indien hierover geen consensus kan gevonden worden, zal de verdeling plaats vinden op basis van de resultaten van de sociale verkiezingen.
- De bijkomende mandaten moeten worden gespreid over de sites waar nog geen vakbondsafgevaardigden aanwezig zijn.
- Het aantal vervangende mandaten blijft behouden.
- Bedrijven waar deze problematiek al

I. Reconduction maximale régimes RCC

1. Chômage avec complément d'entreprise à 60 ans

Travailleurs âgés de 60 ans et plus ont droit, en tenant compte des conditions légales, au chômage avec complément d'entreprise.

2. Chômage avec complément d'entreprise à 58 ans

L'âge du chômage avec complément d'entreprise est maintenu à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2014, en tenant compte des conditions légales.

3. Chômage avec complément d'entreprise à 56 ans et 40 ans de carrière professionnelle

L'âge du chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs ayant plus de 40 ans de service est maintenu à 56 ans jusqu'au 31 décembre 2015, en tenant compte des conditions légales.

J. Facilités syndicales

Dans le cadre d'un nombre croissant d'entreprises à sites multiples, l'augmentation du nombre de mandats effectifs de délégués syndicaux est proposée:

- Après les élections sociales de 2016, le nombre de mandats effectifs sera augmenté au maximum du nombre des sites d'au moins 50 travailleurs.
- Les syndicats conviennent entre eux la répartition du nouveau nombre de mandats. En cas de désaccord sur la répartition, la répartition sera faite sur base des résultats des élections sociales.
- Les mandats supplémentaires doivent être répartis sur les sites où il n'y a pas encore de délégués syndicaux présents.
- Le nombre de mandats suppléants est maintenu.
- Les entreprises qui ont déjà réglé cette problématique, garderont leur régime

geregeld werd, behouden deze bestaande bedrijfsregelingen.

K. Paritaire werkgroep uniek sectoraal barema per functie

Een sectorale werkgroep wordt opgestart met het oog op het uitwerken van een uniek sectoraal barema per functie, ongeacht een arbeiders- of bediendestatuut.

De werkgroep zal van start gaan eenmaal de interprofessionele besprekingen rond het eenheidstatuut afgerond zijn, meer bepaald rond de thema's: opzegtermijnen, carensdag, gewaarborgd loon en jaarlijkse vakantie. De werkgroep heeft tot doel haar conclusies neer te leggen tegen eind 2014, met de bedoeling deze tijdens de sectoronderhandelingen 2015-2016 te evalueren.

De werkzaamheden van de werkgroep zijn beperkt tot het uitwerken van unieke sectorale barema's per functie en slaan niet op andere aspecten van het werknemerstatuut.

De invoering van de nieuwe barema's moet kostenneutraal zijn en kunnen geen kostenverhogend effect met zich meebrengen.

Met het oog op een vlotte overgang van de oude barema's naar de nieuwe, zal een overgangperiode worden voorzien.

Zolang de werkzaamheden van de werkgroep lopen, zal deze problematiek niet op bedrijfsniveau worden aangekaart.

L. Geldigheidsduur

Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.

d'entreprise existant.

K. Groupe de travail paritaire barème unique sectoriel par fonction

Un groupe de travail sectoriel sera mis en place en vue d'élaborer des barèmes uniques sectoriels par fonction, et ceci indépendamment du statut ouvrier-employé.

Le groupe de travail entamera ses travaux une fois que les discussions interprofessionnelles sur le statut unique seront clôturées, notamment en ce qui concerne les thèmes : les préavis, le jour de carence, salaire garanti et pécules de vacances. Le groupe de travail vise à formuler ses conclusions pour fin 2014, en vue d'évaluer celles-ci lors des négociations sectorielles 2015-2016.

Les travaux du groupe de travail sont limités au développement des barèmes sectoriels uniques par fonction et ne concernent pas les autres aspects du statut d'un travailleur.

L'introduction des nouveaux barèmes doit être budgétairement neutre et ne peut entraîner d'augmentation des coûts.

Afin de faciliter la transition des anciens barèmes vers les nouveaux, une période de transition sera prévue.

Cette problématique ne sera pas mise à l'ordre du jour au niveau d'entreprise pendant la durée des travaux du groupe de travail.

L. Durée de validité

Cet accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.