



ERRATUM

**Commission paritaire pour les grossistes-
répartiteurs de médicaments**

**CCT n° 131185/CO/321
du 09/11/2015**

Correction du texte néerlandais :

- Au point A., § 1^{er}, le texte doit être corrigé comme suit : "De voltijdse werknemer in dienst ~~op 1~~ **in** juni van het betrokken kalenderjaar krijgt vanaf 2016 een recurrente jaarlijkse brutopremie toegekend van 250 EUR, betaalbaar samen met het loon van de maand juni."
- Au point E., 2., dernier alinéa, le texte doit être corrigé comme suit : "In voorkomend geval, kan het Sociaal fonds voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen de nodige beslissingen nemen om het bedrag van de aanwervingspremie **te beperken**, om zo een overschrijding te voorkomen van de financiële middelen, voortvloeiend uit de bijdragen van 0,10 pct."
- Dans le titre du point H., les mots "Paix sociale" doivent être remplacés par "**Sociale vrede**".

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de groothandelaars-
verdelers in geneesmiddelen**

**CAO nr. 131185/CO/321
van 09/11/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In punt A., § 1, moet de tekst als volgt verbeterd worden : "De voltijdse werknemer in dienst ~~op 1~~ **in** juni van het betrokken kalenderjaar krijgt vanaf 2016 een recurrente jaarlijkse brutopremie toegekend van 250 EUR, betaalbaar samen met het loon van de maand juni."
- In punt E., 2., laatste lid, moet de tekst als volgt verbeterd worden : "In voorkomend geval, kan het Sociaal fonds voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen de nodige beslissingen nemen om het bedrag van de aanwervingspremie **te beperken**, om zo een overschrijding te voorkomen van de financiële middelen, voortvloeiend uit de bijdragen van 0,10 pct."
- In de titel van punt H., moeten de woorden "Paix sociale" vervangen worden door "**Sociale vrede**".

Beslissing van

07-04-2016

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

PC 321

SECTORAKKOORD VOOR 2015-2016

CAO VAN 9 NOVEMBER 2015

Onderhavige collectieve overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en werknemsters 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 E.

**A. KOOPKRACHT - Invulling loonmarge
(enveloppes 0,5% en 0,3%)**

§ 1. Principes

De voltijdse werknemer in dienst in juni van het betrokken kalenderjaar krijgt vanaf 2016 een recurrente jaarlijkse brutopremie toegekend van 250 EUR, betaalbaar samen met het loon van de maand juni.

De deeltijdse werknemer in dienst in juni van het betrokken kalenderjaar krijgt een pro rata op basis van de tewerkstellingsgraad vermeld in de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Omzetting via bedrijfsovereenkomst

A. In de bedrijven en voor de werknemers waar op 1 oktober 2015 nog geen maaltijdcheques worden toegekend of waar het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque 5,46€ of minder bedraagt, kan deze premie via bedrijfs-cao gesloten vóór 21/12/2015 per bedrijfstak of bedrijfsafdeling omgezet worden in de toekenning of verhoging van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheques

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

CP 321

ACCORD SECTORIEL POUR 2015-2016

CCT DU 9 NOVEMBRE 2015

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 E.

**A. POUVOIR D'ACHAT - Mise en œuvre marge
salariale (enveloppes 0,5% et 0,3%)**

§ 1. Principes

A partir de 2016, le travailleur temps plein en service en juin de l'année concernée aura droit à une prime annuelle brute récurrente de 250 euros, payable avec le salaire du mois de juin.

Le travailleur à temps partiel en service en juin de l'année concernée aura droit à un pro rata sur base du taux d'occupation mentionné dans le contrat de travail.

§ 2. Conversion via convention d'entreprise

A. Dans les entreprises et pour les travailleurs auxquels, au 1er octobre 2015, des titres-repas ne sont pas encore octroyés ou où la part patronale du titre-repas n'excède pas 5,46€, cette prime est transformable par division ou branche d'entreprise moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 21/12/2015, en l'octroi ou l'augmentation de la part patronale du titre-repas de 1,45 EUR à partir du 1er janvier

met 1,45 EUR vanaf 1 januari 2016.

B. In de bedrijven en voor de werknemers waar op 1 oktober 2015 het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque 5,47€ of meer bedraagt, kan deze premie via bedrijfs-cao gesloten vóór 21/12/2015 per bedrijfstak of bedrijfsafdeling omgezet worden in de verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheque met 1 EUR en een bruto jaarpremie van 74 EUR (pro rata voor deeltijdse werknemer). In plaats van de brutopremie van 74 EUR kan ook een evenwaardig voordeel of een combinatie van voordeel met een gelijke totaalwaarde worden overeengekomen.

C. De onderhandelingen op bedrijfsvlak kunnen enkel betrekking hebben op de keuze van één of een combinatie van meerdere opties uit het bovenstaand menu, niet op de bedragen zelf van elke keuze.

Bij gebrek aan bedrijfsakkoord vóór 21/12/2015 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de brutopremie van toepassing zijn.

§ 3. Uitsluitingen

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op:

- werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)
- werknemers die op 1 juni van het betrokken kalenderjaar meer dan 1 jaar ziek of arbeidsongeschikt zijn.

B. WERKGELEGENHEID

1. Interim en studenten

De sociale partners bevelen aan dit vanaf 1 januari 2016 trimestrieel als vast punt op de agenda te laten plaatsen van de ondernemingsraad.

2016.

B. Dans les entreprises et pour les travailleurs pour lesquels, au 1er octobre 2015, la part patronale du titre-repas excède déjà 5,46€, cette prime est transformable par division ou branche d'entreprise moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 21/12/2015, en augmentation de la part patronale de 1 euro et une prime annuelle brute de 74 EUR (pro rata pour un travailleur à temps partiel). A la place de la prime brute de 74 EUR, il est également possible de convenir l'octroi d'un avantage équivalent ou une combinaison d'avantages avec valeur totale équivalente.

C. Les négociations d'entreprises ne peuvent avoir trait qu'au choix d'une ou une combinaison de plusieurs options du menu ci-dessus, et non aux montants mêmes de chaque option.

A défaut d'un accord d'entreprise avant le 21/12/2015, le régime sectoriel supplétif de la prime brute sera automatiquement d'application.

§ 3. Exclusions

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux :

- travailleurs sous statut étudiant (les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).
- travailleurs qui sont, au 1er juin de l'année concernée, plus de 1 an en période de maladie ou d'incapacité de travail.

B. EMPLOI

1. Travail intérimaire et d'étudiant

Les partenaires sociaux recommandent de mettre ceci à partir du 1^{er} janvier 2016 comme point fixe à l'ordre du jour du conseil d'entreprise.

2. Kerstavond en oudejaarsavond

De werkgevers zullen dit punt binnen hun bedrijf bespreken en een oplossing uitwerken met respect van een evenwicht tussen werk en privéleven. De sociale partners bevelen hierbij aan de laatste ronde af te schaffen of te vervroegen. Hierbij wordt als richtlijn genomen de bezetting tot het strikt noodzakelijke te beperken en zodanig te organiseren, onder andere via opname van verlof, dat het avondwerk herleid wordt tot een minimum.

C. TIJDSKREDIET

1. Verderzetting bestaande stelsels onder cao 103

De huidige rechten op tijdskrediet in de sectorale CAO onder CAO nr. 103 worden behouden. De sectorale CAO zal ook specifiek het recht opnemen op tijdskrediet op 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan. Concreet betekent dit volgende vormen van 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;
 - o Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op ½ of 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 (max. 36 of 48 maanden volgens cao 103):
 - o Alle categorieën hebben recht op voltijds tijdskrediet met motief met een

2. Veille de Noel et Saint Sylvestre

Les employeurs discuteront de ce point en entreprise et développeront une solution avec respect de la balance entre travail et vie privée. Dans ce cadre les partenaires sociaux recommandent de supprimer le dernier tour ou de l'avancer. Comme ligne directrice servirait la limitation au strict minimum de l'occupation et l'organisation du travail de telle façon, entre autres moyennant la prise de congé, que le travail du soir peut être réduit au minimum.

C. CREDIT-TEMPS

1. Maintien des régimes de crédit-temps sous cct 103

Les droits actuels au crédit-temps de la CCT sectorielle dans le cadre de la CCT n° 103 sont maintenus. La CCT sectorielle prévoit également explicitement le droit au crédit-temps à 50 ans avec 28 ans de carrière. Ceci se traduit concrètement en les formes de crédit-temps suivantes :

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;
 - o Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à ½ ou 1/5 crédit-temps sans motif avec un plafond de 10% calculé sur le personnel des catégories 1 à 4.
- Crédit-temps avec motif (max. 36 ou 48 mois selon cct 103):
 - o Toutes les catégories ont droit au crédit-temps avec motif à temps plein

- | | |
|--|--|
| <p>plafond van 10% berekend op het totaal van het personeelsbestand;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op ½ of 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 ½ of 1/5 tijdskrediet met motief met een plafond van 5% berekend op het personeelsbestand van werknemers van categorie 5 en meer. <p>- Landingsbanen vanaf 55 jaar</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op ½ of 1/5 tijdskrediet in het stelsel van landingsbanen onder de toepassingsvoorwaarden van CAO nr. 103: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ½: min. 3/4 van een voltijdse tewerkstelling in de 2 voorgaande jaren; ▪ 1/5: min. Een voltijdse of een 4/5 tewerkstelling in de 2 voorgaande jaren. <p>- Landingsbanen vanaf 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Enkel werknemers van categorie 1 tot en met 4 hebben recht op 1/5 tijdskrediet in het stelsel van landingsbanen vanaf 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan onder de toepassingsvoorwaarden van CAO nr. 103. | <p>avec un plafond de 10% calculé sur la totalité du personnel;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à ½ ou 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 ½ ou 1/5 crédit-temps avec motif avec un plafond de 5% calculé sur le personnel des catégories 5 et plus. <p>- Emplois de fin de carrière à partir de 55 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à ½ ou 1/5 crédit-temps dans le système des emplois de fin de carrière sous les conditions d'octroi de la CCT 103: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ½ : min. 3/4 d'une occupation à temps plein dans les 2 années préalables; ▪ 1/5: min. occupation à temps plein ou 4/5 d'une occupation à temps plein dans les 2 années préalables. <p>- Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans avec 28 ans de carrière professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Seulement les travailleurs de la catégorie 1 à 4 ont droit à 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. |
|--|--|

D. EINDELOOPBAAN

1. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage op 60 jaar

De minimumleeftijd voor het stelsel van

D. FIN DE CARRIERE

1. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans

L'âge du régime de chômage avec complément

werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt behouden op 60 jaar tot 31 december 2017, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor zware beroepen en 20 jaar nachtarbeid

In het kader van CAO nr. 111 en artikel 3 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt aan de ontslagen werknemers, die in de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, 58 jaar of ouder zijn, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar voor zeer lange loopbanen

In het kader van CAO nr. 115 wordt aan de ontslagen werknemers, die in de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016, 58 jaar of ouder zijn, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

2. Tijdskrediet eindeloopbaan

In toepassing van CAO nr. 118, in de NAR gesloten 27 april 2015, wordt voor de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 voor de periode 2015-2016 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van art. 8§1 van de CAO 103 van 27/06/2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse prestaties, of hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen, en dit voor zover de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever in de voorwaarden van de cao 118 valt.

E. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN - RISICOGROEPEN

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de

d'entreprise, sera maintenu à 60 ans jusqu'au 31 décembre 2017, tenant compte cependant des conditions légales.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les métiers lourds et 20 ans de travail de nuit

Dans le cadre de la CCT n° 111 et l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise il est octroyé aux travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins pendant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans pour les très longues carrières

Dans le cadre de la CCT n° 115 il est octroyé aux travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins pendant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 l'avantage du régime de chômage avec complément d'entreprise.

2. Crédit-temps fin de carrière

En application de la CCT n° 118, du CNT du 27 avril 2015, la limite d'âge pour l'octroi des allocations prévues dans l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014, pour la période 2015-2016, est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou 1/5 en application de l'article 8§1 de la CCT 103 du 27/06/2012 et ce pour autant que le travailleur se trouve, au moment de la notification à l'employeur, dans une des conditions de cct 118.

E. MESURES D'EMPLOI – GROUPES A RISQUES

Ce chapitre ne s'applique pas aux entreprises

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 ('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. Hierbij wordt de

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 ('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, en prenant en compte pour un

tewerkstelling in een contract van bepaalde duur bij dezelfde werkgever die zonder onderbreking voorafgaat aan het contract van onbepaalde duur mee in rekening gebracht voor een maximum van 3 maanden.

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.

Een evaluatie van de kostprijs wordt gehouden op jaarlijkse basis. Bij een aanzienlijke overschrijding van het budget, zal het bedrag van de premie diensgevolge aangepast worden.

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 0,10 pct.

F. SYNDICALE WERKING

Vanaf het jaar 2016 (premies 2015) wordt het bedrag van de syndicale premie als volgt verhoogd:

maximum de 3 mois les périodes sous contrat à durée déterminée chez le même employeur qui précèdent directement le 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 coût de cette mesure sera évalué sur base annuelle. En cas de dépassement considérable du budget, le montant de la prime sera adapté en conséquence.

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.

F. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

A partir de l'année 2016 (primes 2015), le montant de la prime syndicale est augmenté comme suit :

te beperken

- 125 euro per jaar voor werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld (normale syndicale bijdrage) en hun bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting;
- 70 euro per jaar voor werknemers die deeltijds zijn tewerkgesteld (beperkte syndicale bijdrage) en hun bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting.

G. PARITAIRE WERKGROEP

De werkzaamheden van de sectorale werkgroep met het oog op het uitwerken van een uniek sectoraal barema voor de functie van magazijnier worden verdergezet.

De werkgroep zal zich ook buigen over de functie van chauffeur met het oog op het faciliteren van oplossingen voor eventuele problemen op bedrijfsvlak die de samenloop van de verschillende statuten van deze functie in bepaalde bedrijven met zich kan meebrengen.

De werkgroep zal haar besluiten meedelen uiterlijk bij aanvang van de volgende sectoronderhandelingen.

H. BEHOUD VAN VERWORVEN RECHTEN – *SOCIALE VREDE*

De collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten op het vlak van de sector, worden verlengd voor de duur van dit akkoord :

- collectieve arbeidsovereenkomst van 3 februari 2015 betreffende de tewerkstelling en vorming van risicogroepen (reg.nr. 126170/CO321) ;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2014 ter vastlegging voor 2014 van de modaliteiten van de financiering, de begunstigen, het bedrag en de

- 125 euros par an pour les travailleurs occupés à temps plein (cotisation syndicale normale) qui sont en règle de paiement de leur cotisation à la date du paiement de la ristourne;
- 70 euros par an pour les travailleurs occupés à temps partiel (cotisation syndicale réduite) qui sont en règle de paiement de leur cotisation à la date du paiement de la ristourne.

G. GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE

Les travaux du groupe de travail sectoriel en vue du développement d'un barème unique sectoriel pour la fonction du magasinier se poursuivront.

Le groupe de travail se penchera également sur la fonction du chauffeur en vue de faciliter des solutions pour des problèmes au niveau d'entreprise qui peuvent éventuellement se poser suite au double statut de la fonction de chauffeur.

Le groupe de travail communiquera ses conclusions au plus tard au commencement des prochaines négociations sectorielles.

H. MAINTIEN DES DROITS ACQUIS – PAIX SOCIALE

Les conventions collectives de travail à durée déterminée, conclues au niveau du secteur, sont prolongées pour la durée du présent accord :

- Convention collective de travail du 3 février 2015 relative à l'emploi et la formation des groupes à risque (nr. 126170/CO/321) ;
- Convention collective de travail du 6 février 2015 fixant, pour 2014, le mode de financement, les bénéficiaires, le montant et les modalités d'octroi et de liquidation de

modaliteiten van toekenning en afrekening van de korting op de syndicale bijdrage en van de syndicale vorming (reg.nr. 120823/CO/321)

Geen enkele nieuwe eis zal door de partijen worden ingediend op het niveau van de sector of de onderneming tijdens de duurtijd van dit akkoord.

I. GELDIGHEIDSDUUR

Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.

la ristourne sur la cotisation syndicale et de la formation syndicale (nr. 120823/CO/321)

Aucune nouvelle exigence ne sera introduite au niveau du secteur ou de l'entreprise pendant la durée de cet accord.

I. DUREE DE VALIDITE

Cet accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.