

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

PC 321

SECTORAKKOORD VOOR 2017-2018

CAO VAN 24 OKTOBER 2017

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 (Square Marie-Curie 30, 1070 ANDERLECHT, BE 866.855.346, 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 hoofdstuk E.

A. KOOPKRACHT

A.1. Invulling loonmarge (enveloppe 1,1%)

§ 1. Principes

Vanaf 1 januari 2018 zullen de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd worden met 25 EUR bruto per maand.

Voor de arbeiders zullen vanaf 1 januari 2018 de werkelijk betaalde uurlonen verhoogd worden met 0,1575 EUR bruto per uur in een regime van 36u40. Indien de arbeider werkt in een ander weekregime zal deze verhoging van het uurloon worden aangepast aan dit ander weekregime.

De deeltijdse werknemer krijgt een pro rata op basis van de tewerkstellingsgraad vermeld in de arbeidsovereenkomst.

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

CP 321

ACCORD SECTORIEL POUR 2017-2018

CCT DU 24 OCTOBRE 2017

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses relevant de la Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments (CP 321) à l'exclusion de l'entreprise Multipharma scrl (Square Marie-Curie 30, 1070 ANDERLECHT, BE 866.855.346 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

A.1. Mise en œuvre marge salariale (enveloppe 1,1%)

§ 1. Principes

À partir du 1er janvier 2018, les salaires mensuels réellement payés seront augmentés de 25 EUR bruts par mois.

Pour les ouvriers les salaires horaires réellement payés seront augmentés de 0,1575 EUR bruts par heure dans un régime de 36h40. Si l'ouvrier travaille dans un autre régime hebdomadaire, l'augmentation du salaire horaire sera adaptée en fonction de ce régime hebdomadaire.

Le travailleur à temps partiel aura droit à cette augmentation au prorata du taux d'occupation mentionné dans le contrat de travail.

§ 2. Omzetting via bedrijfsovereenkomst

1. De onder §1 vermelde loonsverhoging kan worden omgezet in een evenwaardig voordeel door middel van een collectieve overeenkomst op bedrijfsvlak, gesloten uiterlijk op 21 december 2017.

De sociale partners kunnen in onderling akkoord deze termijn verlengen tot 31 maart 2018.

2. Het budget van de bovenstaande loonsverhoging stemt overeen met een jaarlijks brutobedrag van 345 EUR voor een voltijdse medewerker. De deeltijdse medewerker krijgt een pro rata op basis van het principe onder §1 vermeld

3. De sociale partners op bedrijfsvlak kiezen samen in onderling overleg vrij over het evenwaardig voordeel of combinatie van voordelen waarin zij het onder §2.2. vermelde brutobedrag willen omzetten

De kost van dit voordeel mag echter in geen geval hoger zijn dan de patronale kost van het onder §2.2. vermelde brutobedrag.

4. Hoewel de keuze van het evenwaardig voordeel volledig vrij onder sociale partners op bedrijfsvlak te bepalen is, volgt het bedrijfsakkoord verplicht de hierna vermelde omzettingstabel bij de omzetting in een hieronder vermeld voordeel.

Maaltijdcheques : voor 1€ van de brutopremie van 345€, geeft men in MC	0,0057€
Verhoging patronale tussenkomst groepsverzekering : voor 1€ van de brutopremie van 345€, geeft men in de groepsverzekering	1,14€
Verlof : Voor de totaliteit van de de brutopremie van 345€, geeft men in verlofdagen 1 dag verlof + 14€ in de brutomaandlonen	2,3 dagen

§ 2. Conversion via convention d'entreprise

1. Le remplacement de l'augmentation salariale prévue au §1 par un avantage équivalent peut être prévu par convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 21 décembre 2017.

Les partenaires sociaux peuvent prolonger de commun accord ce délai jusqu'au 31 mars 2018.

2. Le budget de l'augmentation salariale susvisée correspond à un montant brut annuel de 345 EUR pour un collaborateur à temps plein. Le collaborateur à temps partiel reçoit un montant proportionnel sur la base du principe de proratisation prévu au § 1.

3. Les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise choisissent librement de manière concertée l'avantage équivalent ou la combinaison d'avantages dans lequel/laquelle ils souhaitent convertir le montant brut visé au §2.2.

Le coût de cet avantage ne peut cependant en aucun cas être supérieur au coût patronal du montant brut visé au § 2.2.

4. Bien que l'avantage équivalent puisse être choisi librement par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, l'accord d'entreprise doit se conformer obligatoirement au tableau ci-dessous pour la conversion en l'avantage visé ci-dessous.

Chèques-repas : pour 1€ de la prime brute de 345€, on donne en CR	0,0057€
Augmentation de l'intervention patronale dans l'assurance groupe : pour 1€ de la prime brute de 345€, on donne en Assurance Groupe	1,14€
Congé : pour la totalité de la prime brute de 345€, on donne en jours de congé 1 jour de congé + 14€ dans les salaires mensuels bruts	2,3 jours

5. De onderhandelingen op bedrijfsvlak kunnen enkel betrekking hebben op de omzetting in een gelijkwaardig voordeel.

Indien de omzetting één of meerdere van de omzettingmogelijkheden betreft uit de onder § 2.3. vermelde omzettingstabel, dan kunnen de onderhandelingen op bedrijfsvlak enkel betrekking hebben op de keuze van één of een combinatie van meerdere opties uit de tabel, niet op de bedragen zelf van elke keuze zoals die voorzien zijn in bovenstaande tabel.

6. Bij gebrek aan bedrijfsakkoord vóór 21/12/2017 zal automatisch de sectorale suppletieve regeling van de verhoging van de bruto maandlonen met 25 EUR (voltijds bedienden, 0,1575 EUR per uur voor arbeiders voltijds) van toepassing zijn.

7. In het geval een verhoging van de brutomaandlonen/uurlonen wordt doorgevoerd, zullen in de bedrijven met eigen huisbarema's bovenop het sectoraal minimumbarema, deze bedrijfsbarema's dientengevolge worden aangepast. Bedrijven die tot voor de verhoging van dit sectorakkoord op sectorbarema betaalden, zullen bedrijfsbarema's invoeren rekening houdend met de huidige verhoging, en dit om de verhoging die dit sectorakkoord vanaf 2018 voorziet, ook te waarborgen ten aanzien van toekomstige werknemers van deze ondernemingen.

§ 3. Eenmalige bruto premie 2017

De voltijdse werknemer die het volledige kalenderjaar 2017 in dienst is geweest krijgt een eenmalige bruto premie van 250 EUR, betaalbaar begin januari.

Bij een onvolledig dienstjaar 2017, wordt een pro rata uitbetaald op basis van de periode die de werknemer in dienst is geweest tijdens 2017. De werknemer die dus in dienst komt na 1 januari 2017 of de onderneming verlaat vóór 31 december 2017, heeft dus recht op een pro rata van de premie op basis van de periode in dienst in 2017 (dagen in dienst), behalve bij

5. Les négociations au niveau de l'entreprise ne peuvent porter que sur la conversion en un avantage équivalent.

Si la conversion concerne une ou plusieurs des possibilités de conversion figurant dans le tableau de conversion mentionné au point § 2.3., les négociations au niveau de l'entreprise ne peuvent porter que sur le choix d'une option ou d'une combinaison de plusieurs options du tableau, et pas sur les montants mêmes de chaque choix comme prévus dans le tableau ci-dessus.

6. À défaut d'accord d'entreprise avant le 21/12/2017, le régime sectoriel supplétif de l'augmentation des salaires mensuels bruts de 25 EUR (employés temps plein, 0,1575 EUR/heure pour ouvriers temps plein) sera automatiquement d'application.

7. En cas d'une augmentation des salaires mensuels/horaires, les barèmes 'maison' applicables dans les entreprises qui paient des salaires au-delà des minimas sectoriels, seront adaptés en conséquence. Les entreprises qui payaient avant l'augmentation prévue dans le présent accord sectoriel, sur barème sectoriel, établiront des barèmes d'entreprises en prenant en compte l'augmentation du présent accord, ceci afin de garantir l'augmentation que le présent accord sectoriel prévoit à partir de 2018, également aux travailleurs futurs de ces entreprises.

§ 3. Prime brute unique 2017

Le travailleur à temps plein qui a été en service durant toute l'année civile 2017 reçoit une prime brute unique de 250 EUR, payable début du mois de janvier.

En cas d'année de service 2017 incomplète, la prime est payée au prorata de la période pendant laquelle le travailleur a été en service pendant 2017. Le travailleur qui entre en service après le 1^{er} janvier 2017 ou qui quitte l'entreprise avant le 31 décembre 2017, a donc droit à la prime au prorata de la période en service dans le courant de l'année 2017 (jours en service), sauf en cas licenciement pour

ontslag om dringende reden.

De deeltijdse werknemer krijgt een pro rata van de premie op basis van de tewerkstellingsgraad vermeld in de arbeidsovereenkomst.

§ 4. Interim en studenten

Werknemers met een interimcontract bij één van de werkgevers waarop bovenstaande bepalingen van dit sectorakkoord van toepassing is, genieten conform de wettelijke bepalingen inzake uitzendkrachten van hetzelfde voordeel als de vaste werknemers, onder dezelfde toekenningsvoorwaarden en modaliteiten.

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)

A.2. Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2018, wordt er een vergoeding van 0,23 euro per kilometer ingesteld voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk (heen en terug).

B. WERKGELEGENHEID

1. Interim

In geval van gebruik van interim bij tijdelijke vermeerdering van werk, zal ook in bedrijven met vakbondsafvaardiging in principe een maximale duur van 6 maanden van toepassing zijn. Mits akkoord van de vakbondsafvaardiging kan deze termijn verlengd worden met 6 maanden.

De sociale partners bevelen een vlotte informatie aan de ondernemingsraad aan van het gebruik van interim omwille van vermeerdering van werk.

motif grave.

Le travailleur à temps partiel aura droit à une prime proportionnelle calculée sur la base du taux d'occupation mentionné dans le contrat de travail.

§ 4. Interim et étudiants

Les travailleurs sous contrat d'intérim occupés chez un des employeurs dans le champ d'application des dispositions ci-dessus de cet accord sectoriel, profitent conformément aux dispositions légales relatives aux intérimaires, du même avantage que les travailleurs fixes, dans les mêmes conditions d'octroi et modalités.

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).

A.2. Indemnité vélo

À partir du 1er janvier 2018, une indemnité de 0,23 EUR par kilomètre est introduite pour les déplacements effectués à vélo à concurrence de la distance réellement parcourue entre le domicile et le lieu de travail (aller-retour).

B. EMPLOI

1. Travail intérimaire

En cas de recours au travail intérimaire lors d'un surcroît temporaire de travail, une durée maximale de 6 mois s'appliquera également dans les entreprises possédant une délégation syndicale. Moyennant l'accord de la délégation syndicale, ce délai peut être prolongé de 6 mois.

Les partenaires sociaux recommandent une bonne information au conseil d'entreprise concernant le recours au travail intérimaire en raison d'un surcroît de travail.

2. Kerstavond en oudejaarsavond

Vanuit de bezorgdheid voor het respect van een evenwicht tussen werk en privéleven, bevelen de sociale partners aan de laatste ronde op deze dagen te laten aanvangen om 15u00 en de duur van de ronde tot een minimum te beperken.

Voor wat betreft de werknemers in de administratieve diensten, televerkoop en magazijnen, bevelen de sociale partners aan het werk na 15u00 te beperken tot het strikte minimum dat nodig is om een goed beheer van de bestellingen van de vooravond en de dagen nadien te kunnen verzekeren.

3. Gesplitste dagroosters

Indien een vermindering van rondes van de chauffeurs geleid heeft tot een gesplitst dagrooster, met meer dan 2 uur onderbreking tussen de shifts, zullen de werkgevers, behalve waar dit punt al het voorwerp uitmaakt van een bedrijfsregeling, een regeling uitwerken met respect van een evenwicht tussen werk en privéleven.

4. Klein verlet

De vormen van klein verlet die van toepassing zijn op gehuwden, zijn bij uitbreiding ook van toepassing op wettelijk samenwonenden en de feitelijk samenwonenden die een officieel attest voorleggen van de gemeentelijke overheden.

C. TIJDSKREDIET

Verderzetting bestaande stelsels onder cao 103

De huidige rechten op tijdskrediet in de sectorale CAO onder CAO nr. 103 worden behouden.

Dit betekent onder andere dat er geen nieuwe aanvragen van tijdskrediet zonder motief meer mogelijk zijn en dat de maximumtermijn voor het tijdskrediet met motief voor verlenen van

2. Veille de Noël et Saint Sylvestre

Dans le souci du respect d'un bon équilibre entre travail et vie privée, les partenaires sociaux recommandent de faire commencer la dernière tournée ces jours-là à 15h00 et de limiter la durée de la tournée à un minimum.

En ce qui concerne les travailleurs dans les services administratifs, téléventes et les magasins/dépôts, les partenaires sociaux recommandent de limiter le travail après 15h00 au minimum nécessaire pour satisfaire la bonne gestion des commandes de la veille et du lendemain et surlendemain.

3. Horaires journaliers coupés

Si une réduction des tournées des chauffeurs a conduit à un horaire coupé, avec plus de 2 heures d'interruption entre les services, les employeurs élaboreront, sauf si ce point a déjà été réglé au sein de l'entreprise, un régime dans le respect de l'équilibre entre travail et vie privée.

4. Petit chômage

Les formes de petit chômage qui s'appliquent aux personnes mariées sont également applicables par extension aux cohabitants légaux et aux cohabitants de fait qui fournissent une attestation officielle des autorités communales.

C. CREDIT-TEMPS

Maintien des régimes existant sous la CCT 103

Les droits actuels au crédit-temps prévus par la CCT sectorielle n° 103 sont maintenus.

Ceci signifie, entre autres, qu'aucune nouvelle demande de crédit-temps sans motif n'est possible et que la durée maximale pour le crédit-temps avec motif de soins est étendue à 51 mois.

zorgen wordt uitgebreid tot 51 maanden.

Dit sluit ook het recht in voor de werknemers van categorie 1 tot en met 4 op een 1/5 loopbaanvermindering in het stelsel van landingsbanen vanaf 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan onder de toepassingsvoorwaarden van CAO nr. 103.

D. EINDELOOPBAAN

1. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 120 en cao nr. 121 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en cao nr. 122 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in cao nr. 124 en cao nr. 125 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

Beschikbaarheid

Ceci inclut également pour les travailleurs de catégorie 1 à 4, le 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. FIN DE CARRIÈRE

1. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs avec 33 ans de carrière dans un métier lourd

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 120 et la CCT n° 121.

Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 ans de carrière dans un métier lourd

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions fixées à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et par la CCT n° 122.

Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 40 ans de carrière

Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 124 et la CCT n° 125.

Disponibilité

In uitvoering van artikel 22, § 3, lid 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, lid 4, 1° op 60 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 61 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

2. Tijdskrediet eindloopbaan

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, wordt voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor de periode 2017-2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering en die in toepassing van art. 8§1 van de CAO 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijdse of 1/5de prestaties, verminderen, en dit voor zover de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever in de voorwaarden van de cao 127 valt.

3. Aanbeveling inzake toepassing van CAO 104

De sociale partners op bedrijfsvlak worden uitgenodigd tegen 30 april 2018 een grondige reflectie over dit thema te voeren.

Na afloop van die termijn, zullen de patronale organisaties van het paritair comité voor hun leden een geglobaliseerd overzicht geven van de resultaten.

E. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN - RISICOGROEPEN

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ondernemingen Multipharma cvba (Square Marie-Curie 30, 1070 ANDERLECHT, BE 866.855.346, RSZ 000-0108026-95) en De Voorzorg Hasselt cvba (Walenstraat 77, 3500

En exécution de l'article 22, § 3, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 60 ans pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017 et à 61 ans pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018.

2. Crédit-temps fin de carrière

En application de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge, l'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est, pour les années 2017-2018, porté à 55 ans pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration et qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou 1/5 en application de l'article 8§1 de la CCT 103 et ce pour autant que le travailleur se trouve, au moment de la notification à l'employeur, dans les conditions de la CCT 127.

3. Recommandation concernant l'application de la CCT 104

Les partenaires sociaux au niveau des entreprises sont invités à mener une réflexion approfondie sur ce thème d'ici le 30 avril 2018.

À l'expiration de ce délai, les organisations patronales de la commission paritaire donneront un aperçu globalisé des résultats pour leurs membres.

E. MESURES D'EMPLOI – GROUPES À RISQUES

Ce chapitre ne s'applique pas aux entreprises Multipharma scrl (Square Marie-Curie 30, 1070 ANDERLECHT, BE 866.855.346, ONSS 000-0108026-95) et De Voorzorg Hasselt scrl (Walenstraat 77, 3500 HASSELT, TVA

HASSELT, BTW BE 401.364.224, RSZ : 000-0631449-62).

1. Verderzetting huidige tussenkomsten sociaal fonds

De huidige tussenkomsten in dit kader (aanwervingspremie voor aanwervingen van werknemers uit de categorieën van de risicogroepen zoals die in het desbetreffend koninklijk besluit zijn opgenomen) evenals de bijdragen ter financiering hiertoe blijven gehandhaafd onder de huidige voorwaarden.

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, 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 sociale partners verbinden zich ertoe om voor de jaren 2018 en 2019 een sectorale cao te sluiten met respect van de risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, met vermelding van de initiatieven.

2. Reflectie in de schoot van het sociaal fonds

In de schoot van het sociaal fonds zal een reflectie plaatsvinden over mogelijke andere initiatieven in het kader van de risicogroepen. De werken worden afgerond tegen eind juni 2018.

De eventuele andere initiatieven, samen met het eventuele behoud van de huidige maatregel, vinden plaats binnen het huidige budget en een eventuele latere uitvoering hiervan kan geen verhoging van het budget en de bijdragen voor de risicogroepen met zich meebrengen.

BE 401.364.224, ONSS : 000-0631449-62).

1. Poursuite des interventions actuelles du fonds social

Les interventions actuelles dans ce cadre (prime pour l'embauche de travailleurs issus des catégories de groupes à risque prévues par l'arrêté royal concerné) ainsi que les cotisations pour leur financement sont prolongées aux conditions actuelles.

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4e alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril 2013), 0,05% de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs groupes cités à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013. La moitié de ce pourcentage de 0,05% doit être consacrée aux travailleurs stipulés à l'article 2 de l'arrêté royal.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure pour les années 2018 et 2019 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminés par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives.

2. Réflexion au sein du fonds social

Au sein du fonds social, une réflexion sera menée sur les autres initiatives possibles dans le cadre des groupes à risque. Ce travail de réflexion devra être terminé pour fin juin 2018.

Les autres initiatives éventuelles ainsi que le maintien éventuel de la mesure actuelle se dérouleront dans les limites du budget actuel et leur exécution ultérieure éventuelle ne pourra entraîner aucune augmentation du budget et des cotisations pour les groupes à risque.

F. OPLEIDING

In uitvoering van artikel 12, 1° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, wordt een opleidingsinspanning voorzien die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent voor de jaren 2017-2018.

De sociale partners bevelen aan dat een opleidingsplan wordt opgesteld voor het daaropvolgend jaar en wordt voorgesteld aan de ondernemingsraad.

G. SYNDICALE WERKING

Vanaf het jaar 2018 (premies 2017) wordt het bedrag van de syndicale premie als volgt verhoogd:

- 135 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;
- 75 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.

In de ondernemingen waar hierover geen schriftelijke bedrijfsregeling bestaat, bevelen de sociale partners aan om op bedrijfsvlak een discussie te voeren over de praktische moeilijkheden van de vakbondsafgevaardigden bij de uitvoering van hun mandaat, zoals de vertegenwoordiging van de werknemer door zijn eigen vakbond, die gelinkt zijn aan de geografische spreiding van de vestigingen van de werkgever.

H. TOENADERING ARBEIDERS-BEDIENDENSTATUUT

In de bedrijven waar een probleem bestaat als

F. FORMATION

En exécution de l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, il est prévu un effort de formation au moins équivalent à un effort de formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein, pour les années 2017 et 2018

Les partenaires sociaux recommandent qu'un plan de formation soit établi pour l'année suivante et soit présenté au conseil d'entreprise.

G. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

À partir de l'année 2018 (primes 2017), le montant de la prime syndicale est augmenté comme suit :

- 135 euros par an pour les travailleurs occupés à temps plein (cotisation syndicale normale) qui ont payé leur cotisation dans les formes requises au moment du paiement de la ristourne ;
- 75 euros par an pour les travailleurs occupés à temps partiel (cotisation syndicale réduite) qui ont payé leur cotisation dans les formes requises au moment du paiement de la ristourne.

Dans les entreprises qui n'ont pas encore de règles d'entreprise écrites à ce sujet, les partenaires sociaux recommandent de mener une discussion en entreprise sur les difficultés pratiques des délégués syndicaux lors de l'exécution de leur mandat, telle que la représentation du travailleur par son propre syndicat, qui sont liées à la répartition géographique des établissements de l'employeur.

H. RAPPROCHEMENT DES STATUTS D'OUVRIERS ET D'EMPLOYÉS

Dans les entreprises où se pose un problème en

gevolg van de gelijktijdige toepassing van het arbeider- en het bediendenstatuut voor eenzelfde functie, worden de sociale partners op bedrijfsvlak uitgenodigd te onderzoeken hoe voor die functie op termijn eenzelfde statuut voor alle werknemers kan uitgewerkt worden.

I. 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 9 november 2015 betreffende de tewerkstelling en vorming van risicogroepen (reg.nr. 131187/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.

J. GELDIGHEIDSDUUR

Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.

raison de l'application concomitante des statuts d'ouvriers et d'employés pour une même fonction, les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise sont invités à examiner comment un même statut pour tous les travailleurs peut être défini à terme pour cette fonction.

I. 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 9 novembre 2015 relative à l'emploi et la formation des groupes à risque (n° 131187/CO/321).

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

J. DURÉE DE VALIDITÉ

Cet accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.