

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

**PC 321**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
22 OKTOBER 2019 BETREFFENDE DE  
TEWERKSTELLING**

**HOOFDSTUK 1 - 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 2 - 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.

Dit betekent dat de onderstaande procedure moet gevolgd worden in de volgende gevallen:

- in een juridische entiteit en/of een bedrijfstechnische entiteit van minder dan 100 werknemers in geval van ontslag om economische of technische redenen van minstens 3 werknemers binnen de periode van 60 dagen
- in een juridische entiteit en/of een bedrijfstechnische entiteit van meer dan 100 werknemers in geval van ontslag om economische of technische redenen van minstens 3% van het personeel binnen de periode van 60 dagen ; zo zal het ontslag bij een entiteit van 200 werknemers minstens 6 werknemers moeten betreffen

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 preventie en bescherming 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 stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage binnen de wettelijk geldende stelsels ;
- een systeem van gedeeltelijke werkloosheid;
- 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 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 3 - SLOTBEPALINGEN**

*Artikel 6* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan door een van de partijen met drie maanden worden opgezegd. De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de groothandelaars-verdelers van geneesmiddelen bij een ter post aangetekende brief.