

Service public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**

Direction du Greffe



ERRATUM

Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments

**CCT n° 156432/CO/321
du 26/11/2019**

Correction dans les deux langues :

- Le titre du point 2. du littera B. doit être corrigé comme suit : « Procédure de concertation en cas de licenciement pour des raisons économiques **ou techniques** de 3% des travailleurs ».

Correction du texte français :

- Au point D., 3. à la seconde phrase « **employés** » doit être remplacé par « travailleurs ».

Décision du 08 -12- 2020

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

PC 321

SECTORAKKOORD VOOR 2019-2020

CAO VAN 26 NOVEMBER 2019

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 2020 zullen de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd worden met 22 EUR bruto per maand.

Voor de arbeiders zullen vanaf 1 januari 2020 de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen verhoogd worden met 0,1386 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.

§ 2. Eenmalige bruto premie 2019

De voltijdse werknemer die de volledige referteperiode in dienst is geweest krijgt een eenmalige bruto premie van 200 EUR, betaalbaar samen met de lonen van de maand december 2019.

De referteperiode duurt 12 maanden en loopt van 1 december 2018 tot en met 30 november 2019.

Bij een onvolledige referteperiode, wordt een pro rata uitbetaald op basis van de periode die de werknemer in dienst is geweest tijdens de referteperiode.

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

§ 3. 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 2020, wordt er een vergoeding van 0,24 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).

A.3. Eindejaarspremie

Vanaf 1 januari 2020, worden periodes van zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties, met een maximum van 15 weken of 17 weken bij de geboorte van een meerling.

De gelijkstelling geldt ook indien een bijkomende week bevallingsrust wordt toegekend bij wie ononderbroken arbeidsongeschikt was door ziekte of een ongeval tijdens de 6 weken (of 8 weken bij de geboorte van een meerling) die de bevalling voorafgaan.

A.4. GSM chauffeur

De sociale partners bevelen aan dat in bedrijven waar hier nog geen regeling over bestaat op korte termijn een geschikte regeling wordt voorgesteld.

Indien deze regeling niet kan aanvaard worden, zal de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het sectoraal verzoeningsbureau.

B. WERKGELEGENHEID

1. Interim

Vanuit de NVGV zal aan de werkgevers en de sectorale vakbondsvertegenwoordigers een overzicht worden gegeven van de verplichtingen inzake het beroep op interimarbeid en inzake de informatieverplichtingen ten aanzien van de sociale partners, en dit na overleg hierover met de sectorale sociale gesprekspartners.

Dit houdt in elk geval de verplichtingen vervat in cao 108 van de NAR in.

Met het oog op een duidelijk beeld van het gebruik van interimarbeid in de sector, zal aan

alle werkgevers worden gevraagd cijfers op te geven per categorie van gebruik van interimarbeid. De patronale vertegenwoordigers NVGV en Ophaco zullen een gebundeld overzicht voorstellen aan de sectorale gesprekspartners.

2. Overlegprocedure bij ^{ontslag wegens} economisch ^{of technische} ontslag ^{redenen} van 3% der werknemers

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 bedrijfstechische entiteit), wordt een overlegprocedure gevolgd.

Een sectorale CAO van onbepaalde duur beschrijft nader de te volgen procedure.

3. Anciënniteitsverlof

De sociale partners bevelen aan dat in de bedrijven waar dit op dit moment ter discussie staat, op korte termijn een oplossing voor eenduidige toepassing van het verlof wordt gevonden.

4. Functieclassificatie op loonfiche

De sectorale functiecategorie moet op de loonfiche worden vermeld.

Eenmaal de bedrijfsgesprekken over de invoering van een nieuw huisbarema met bijhorende functiecategorie afgerond zijn, zal deze functiecategorie op de loonfiche vermeld worden.

C. TIJDSKREDIET

Maximale verderzetting bestaande stelsels onder cao 103

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

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. 130 en cao nr. 131 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. 132 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. 134 en cao nr. 135 wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

Beschikbaarheid

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 62 jaar gebracht vanaf 1 januari 2019.

2. Tijdskrediet eindeloopbaan

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 wordt voor wat

de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens gebracht:

- op 57 jaar voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking;
- op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde

op voorwaarde dat zij beantwoorden aan één van de volgende voorwaarden :

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- ofwel tewerkgesteld zijn :
 - ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

3. Rimpeldag

Vanaf het kalenderjaar 2020 heeft de werknemer van 57 jaar en ouder recht op een bijkomende betaalde verlofdag. Indien het budget van het sociaal fonds 321 het toelaat, wordt de dag vanaf 2021 vanaf 56 jaar toegekend.

Vanuit het sociaal fonds 321 is een tussenkomst voorzien, volgens de modaliteiten beschreven verder onder hoofdstuk E.

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 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, bij ongewijzigde wetgeving en sociale lasten.

2. Invoering tussenkomst voor rimpeldag voor oudere werknemers

Vanaf het kalenderjaar 2020 heeft de werknemer van 57 jaar en ouder recht op een bijkomende betaalde verlofdag.

Het sociaal fonds zal hier in een tussenkomst voor de werkgever voorzien, puttend uit de werkgeversbijdragen voor risicogroepen. Het bedrag evenals de modaliteiten van terugbetaling worden vastgelegd in een aparte CAO.

Voor het einde van het jaar 2020 wordt in de schoot van het sociaal fonds de financiële impact van deze maatregel onderzocht. Indien het budget het toelaat, zal de bijkomende verlofdag vanaf 2021 worden toegekend aan de werknemers van 56 jaar en ouder.

In elk geval heeft de werknemer van 57 jaar en ouder ook in 2021 recht op de bijkomende betaalde verlofdag.

3. Naleving van het KB Risicogroepen

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 2020 en 2021 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.

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 drie dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent voor de jaren 2019-2020.

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 2020 (premies 2019) wordt het bedrag van de syndicale premie als volgt vastgesteld:

- 145 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.

H. SLOTBEPALINGEN

1. Sociale vrede

De werknemers en de werkgevers verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren in de ondernemingen en dit voor de gehele duur van het akkoord. Geen enkele nieuwe eis met betrekking tot de tijdens deze sectoronderhandelingen besproken punten, zal door de partijen worden ingediend op het niveau van de sector of de onderneming tijdens de duurtijd van dit akkoord.

2. Geldigheidsduur

Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.