

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

**PC 321**

**PROTOCOLAKKOORD VOOR 2021-2022**

**CAO VAN 7 DECEMBER 2021**

Onderhavige collectieve overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers 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**

**1. Invulling loonmarge (enveloppe 0,4%)**

*§ 1. Principes*

Vanaf 1 januari 2022 zullen de barema's en de werkelijk betaalde maandlonen verhoogd worden met 10 EUR bruto per maand.

Voor de arbeiders zullen vanaf 1 januari 2022 de barema's en de werkelijk betaalde uurlonen verhoogd worden met 0,063 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. coronapremie*

Een eenmalige coronapremie in de vorm van papieren of elektronische consumptiecheques overeenkomstig het K.B. van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het K.B. van 28 november 1969 wordt toegekend aan de werknemers voor een bedrag van 300 euro.

Werknemers die in dienst zijn op 25 november 2021 komen in aanmerking voor deze premie op voorwaarde dat zij tussen 1 november 2020 en 31 oktober 2021 effectieve prestaties in de onderneming hebben verricht (of gelijkgestelde periodes in de wetgeving inzake de jaarlijkse vakantie). De premie wordt uitgekeerd in twaalfden, naar verhouding van het aantal volledige kalendermaanden gedurende dewelke de werknemer tijdens de referteperiode onder contract is geweest.

Aan de deeltijdse werknemers zullen deze voordelen toegekend worden naar verhouding tot hun effectieve gepresteerde en gelijkgestelde uren tijdens de referteperiode.

Deze coronapremie is een eenmalige en niet recurrente premie en zal niet in aanmerking komen voor de berekening van de eindejaarspremie.

De modaliteiten van toekenning en uitreiking van deze coronapremie worden geregeld in een afzonderlijke sectorale CAO.

### *§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).

## **2. Eindejaarspremie**

Vanaf 1 januari 2021 worden onderstaande toekenningsvoorwaarden gewijzigd:

- Werknemers die tenminste 4 maand dienst tellen in de onderneming zullen ook aanspraak maken op een eindejaarspremie
- Werknemers die de onderneming vrijwillig verlaten zullen ook aanspraak maken op een eindejaarspremie op voorwaarde dat zij tenminste 7 jaar dienst tellen in de onderneming (op het ogenblik van ontslagname).

De periodes tijdelijke werkloosheid op grond van overmacht COVID-19 zullen worden gelijkgesteld met effectieve gepresteerde periodes met oog op de berekening van de eindejaarspremie van 2021.

De sectorale CAO inzake premies en overlonen zal overeenkomstig het bovenstaande worden aangepast.

## **B. WERKGELEGENHEID**

### **1. Onderbroken diensten**

De sociale partners komen overeen om op sectoraal niveau een werkgroep op te richten met het oog op een sectorale denkoefening rond gesplitste uurroosters.

Deze werkgroep zal plaatsvinden onder leiding van de voorzitter van het Paritair Comité.

De voorzitter van het Paritair Comité zal aan de sectorale sociale partners een voorstel van werkkalender doen.

Uiterlijk eind 2022 presenteren de sociale partners hun conclusies aan het paritair comité.

### **2. Interim**

De aanbeveling uit het sectorakkoord 2019-2020 inzake interimarbeid wordt bij huidig protocolakkoord hernomen.

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 gedetailleerd overzicht voorstellen aan de sectorale gesprekspartners.

Dit gedetailleerd overzicht zal eveneens de voormelde cijfers van interimarbeid per onderneming uit de sector vermelden.

### **3. Overuren**

Vanuit de NVGV zal aan de werkgevers en de sectorale vakbondsvertegenwoordigers een overzicht worden gegeven van het bestaand wettelijk kader inzake overloon en overuren, en dit na overleg hierover met de sectorale gesprekspartners.

Dit houdt in elk geval de verplichtingen vervat in de Arbeidswet van 16 maart 1971 in.

In het kader van een sectorale werkgroep kan elke sociale partner concrete gevallen aankaarten.

### **4. Deconnectie**

De sociale partners onderschrijven het toenemende belang van goede afspraken op ondernemingsvlak over het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, inclusief het mogelijk maken van de deconnectie.

De sociale partners ondersteunen, elk vanuit hun rol, het overleg op ondernemingsvlak om te komen tot een balans tussen werk en privéleven als onderdeel van een duurzaam welzijnsbeleid.

In dit verband vragen zij de ondernemingen om deze aangelegenheid regelmatig te bespreken binnen de bestaande overlegorganen en met de werknemers, zoals voorzien in de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

Het uiteindelijke doel is om concrete maatregelen te nemen die deze deconnectie mogelijk kunnen maken.

Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie op vlak van deconnectie in de sector.

## **5. Telewerk**

Het telewerk is in de arbeidsorganisatie een belangrijk onderdeel geworden. Het wordt vandaag omkaderd door diverse wettelijke en interprofessionele bepalingen.

De sociale partners vragen de ondernemingen om aan dit onderwerp prioritair de nodige aandacht te besteden.

Dit betekent dat dit onderwerp deel moet uitmaken van het sociaal overleg op ondernemingsvlak en in de daartoe bevoegde overlegorganen besproken wordt.

Eind 2022 evalueren de sociale partners de situatie van telewerk in de sector.

## **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 (SWT)**

De sociale partners verlengen, voor zover mogelijk en conform het huidige wettelijke kader, de sectorale CAO betreffende SWT voor de duur van dit akkoord.

*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. 151 van de NAR 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. 143 van de NAR 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. 152 van de NAR 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 en CAO nr. 153 van de NAR wordt de leeftijd vermeld in artikel 22, § 3, lid 4 1° op 62 jaar gebracht vanaf 1 januari 2021 en tot het einde van de geldigheidsduur van dit akkoord.

## **2. Tijdskrediet eindeloopbaan**

In toepassing van de CAO's nrs. 156 en 157, wordt voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor

de periode 2021-2022 en de eerste zes (6) maanden van 2023, de leeftijdsgrens 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 tot een halftijdse betrekking en 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 2021 hebben de werknemers van 56 jaar en ouder recht op een bijkomende betaalde verlofdag (de zogenaamde 'rimpeldag').

De sociale partners komen overeen dat de rimpeldag enkel toegekend in zoverre het budget van het sociaal fonds het toelaat en dat in geval van overschrijding van de financiële middelen van het Sociaal fonds, puttend uit de werkgeversbijdrage voor risicogroepen van 0,10%, de financiering van de rimpeldag terug wordt besproken tijdens de sectoronderhandelingen die voorafgaan aan de voorziene uitputting van de financiële middelen uit de risicogroepenbijdragen.

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 van 56 jaar en ouder**

Vanaf het kalenderjaar 2021 heeft de werknemer van 56 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.

De sociale partners komen overeen dat de rimpeldag enkel toegekend in zoverre het budget van het sociaal fonds het toelaat en dat in geval van overschrijding van de financiële middelen van het Sociaal fonds, puttend uit de werkgeversbijdrage voor risicogroepen van 0,10%, de financiering van de rimpeldag terug wordt besproken tijdens de sectoronderhandelingen die voorafgaan aan de voorziene uitputting van de financiële middelen uit de risicogroepenbijdragen.

In elk geval heeft de werknemer van 57 jaar en ouder ook in 2021 recht op een 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 2021 en 2022 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 4 dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent voor de jaren 2021-2022.

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

## **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 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.