



ERRATUM

Commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments

CCT n° 17/1925/CO/ 321
du 07/12/2021

Correction du texte français :

- A la seconde puce du point A., 2. « employés » doit être remplacé par « travailleurs ».
- Au point B., 3., le 2nd alinéa doit être corrigé comme suit : « (...) sur le travail du **16** mars 1971. ».
- Au point B., 4., le 3^{ème} alinéa doit être corrigé comme suit : « (...) comme le prévoit la loi du 26 mars **2018** relative (...) ».
- Au point B., 5., le 3^{ème} alinéa doit être corrigé comme suit : « (...) de l'entreprise et **être** discuté (...) ».
- Le titre du point E., 2. doit être corrigé comme suit : « Introduction intervention pour **journée liée à l'âge congé d'âge** pour les travailleurs âgés de 56 ans et plus ».
- Au point H. (qui doit devenir G.), le texte doit être corrigé comme suit : « “(...) la durée **com- plète** de cet accord ».

Correction dans les deux langues :

- Le point nommé « H. » doit être renommé « G. ».

Décision du 13 -07- 2023

ERRATUM

Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen

CAO nr. 17/1925/CO/ 321
van 07/12/2021

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In d 2^{de} bolletje van punt A., 2. moet « employés » vervangen worden door « travailleurs ».
- In punt B., 3., moet het 2^{de} lid van de als volgt verbeterd worden : « (...) sur le travail du **16** mars 1971. ».
- In punt B., 4. moet het 3^{de} lid als volgt verbeterd worden : « (...) comme le prévoit la loi du 26 mars **2018** relative (...) ».
- In punt B., 5. moet het 3^{de} lid volgt verbeterd worden : « (...) de l'entreprise et **être** discuté (...) ».
- De titel van punt E., 2. moet als volgt verbeterd worden : « Introduction intervention pour **journée liée à l'âge congé d'âge** pour les travailleurs âgés de 56 ans et plus ».
- In H. (dat moet G worden), 1. moet de tekst als volgt verbeterd worden : « “(...) la durée **complète** de cet accord ».

Verbetering in beide talen :

- « H. » moet naar « G. » aangepast worden.

Beslissing van 13 -07- 2023

**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

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

CP 321

PROTOCOLE D'ACCORD POUR 2021-2022

CCT DU 7 DECEMBRE 2021

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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

1. Mise en œuvre marge salariale (enveloppe 0,4%)

§ 1. Principes

À partir du 1er janvier 2022, les barèmes et les salaires mensuels réellement payés seront augmentés de 10 EUR bruts par mois.

À partir du 1er janvier 2022, les barèmes et les salaires horaires réellement payés des ouvriers seront augmentés de 0,063 EUR brut 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 *pro rata* du taux d'occupation mentionné dans le contrat de travail.

§2. Prime corona

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).

Une prime corona unique sous forme de chèques consommation en version papier ou par voie électronique prévue par l'A.R. du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19 quinquies de l'A.R. du 28 novembre 1969 est accordée aux travailleurs pour un montant de 300 euros.

Les travailleurs en service au 25 novembre 2021 seront éligibles à cette prime à la condition qu'ils aient effectué des prestations de travail effectives (ou des périodes assimilées dans la législation sur les vacances annuelles) dans l'entreprise entre 1 novembre 2020 et 31 octobre 2021. La prime est versée en douzièmes, au prorata du nombre de mois calendrier complets pendant lesquels le travailleur a été sous contrat dans le courant de cette période de référence.

Ces avantages seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à leurs heures réellement prestées et assimilées durant la période de référence.

Cette prime corona est une prime unique et non-récurrente et ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Les modalités d'octroi et de versement de cette prime corona sont fixées dans une CAO sectorielle distincte.

§3. 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).

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.

2. Prime de fin d'année

A partir du 1er janvier 2021, les conditions d'octroi suivantes seront modifiées :

- Les travailleurs ayant au moins 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise auront également droit à une prime de fin d'année. *travailleurs*
- Les employés qui quittent volontairement l'entreprise ont également droit à une prime de fin d'année à condition qu'ils aient au moins 7 ans de service dans l'entreprise (au moment de la démission).

Les périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure COVID-19 seront assimilées à des périodes de prestations effectives pour le calcul de la prime de fin d'année 2021.

La CCT sectorielle sur les primes et les salaires sera adaptée en fonction de ce qui précède.

B. EMPLOI

1. Services groupés

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail au niveau sectoriel en vue d'une réflexion sectorielle sur les horaires fractionnés.

Ce groupe de travail sera dirigé par le président de la commission paritaire.

Le président de la commission paritaire proposera un calendrier de travail aux partenaires sociaux sectoriels.

Les partenaires sociaux présentent leurs conclusions à la commission paritaire au plus tard à la fin de 2022.

2. Travail intérimaire

La recommandation de l'accord sectoriel 2019-2020 sur le travail intérimaire est reprise dans le présent protocole d'accord.

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.

En ce qui concerne le travail intérimaire, l'ANGR donnera aux employeurs et aux porte-paroles sectoriels, un aperçu des obligations en matière de recours au travail intérimaire et en matière d'information à l'intention des partenaires sociaux, et ceci après concertation à ce sujet avec les porte-paroles sectoriels.

Ceci inclut au minimum toutes les obligations décrites dans la CCT 108 du CNT.

Afin de donner une image claire de l'utilisation du travail intérimaire dans le secteur, tous les employeurs seront invités à fournir des chiffres pour chaque catégorie d'utilisation du travail intérimaire. Les représentants des employeurs ANGR et Ophaco présenteront une vue détaillée aux interlocuteurs du secteur.

Cette vue détaillée inclura également les chiffres susmentionnés concernant le travail intérimaire par entreprise du secteur.

3. Heures supplémentaires

L'ANGR donnera aux employeurs et aux porte-paroles sectoriels, un aperçu des obligations en matière des heures supplémentaires et sursalaires, et ceci après concertation à ce sujet avec les porte-paroles sectoriels.

De toute façon, ce qui précède implique les obligations contenues dans la loi sur le travail du 46 mars 1971.

Dans le cadre d'un groupe de travail sectoriel, chaque partenaire social peut évoquer des cas concrets.

4. Déconnexion

Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent l'importance croissante d'arrangement appropriés au niveau de l'entreprise pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y inclus la possibilité de déconnexion.

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)

Les partenaires sociaux sectoriels, chacun dans son rôle, soutiennent la concertation au niveau de l'entreprise pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre d'un politique de bien-être durable.

A cet égard, ils demandent aux entreprises d'aborder régulièrement cette question au sein des organes de concertation existants et avec les travailleurs, comme le prévoit la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et la cohésion sociale.

L'objectif final est de prendre des mesures concrètes rendant possible cette déconnexion.

Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation de la déconnexion dans le secteur.

5. Télétravail

Le télétravail est devenu un élément important de l'organisation du travail. Aujourd'hui, il est régi par diverses dispositions légales et interprofessionnelles.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'accorder en priorité l'attention nécessaire à ce sujet.

Cela signifie que ce sujet doit faire partie du dialogue social au niveau de l'entreprise et discuté dans les organes de concertation compétents.

Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la situation du télétravail dans le secteur.

C. CREDIT-TEMPS

Maintien maximal des régimes existant sous la CCT 103

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

D. FIN DE CARRIÈRE

1. Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

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 bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage toegekend.

Werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage en CAO nr. 143 van de NAR wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.

Werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage 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

Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux prolongent dans la mesure du possible, et conformément au cadre légal, la CCT sectorielle relative aux RCC.

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° 151 du CNT.

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° 143 du CNT.

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° 152 du CNT.

Disponibilité

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 et de la CCT n° 153 du CNT, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1er janvier 2021 et jusqu'à la fin de la durée de validité de cet accord.

2. Crédit-temps fin de carrière

En application des CCT n° 156 et 157, l'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est, pour la période

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

2021-2022 et pour les six (6) premiers mois de 2023, porté à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103ter du 20 décembre 2016, ont réduit leurs prestations à mi-temps et pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n°103ter du 20 décembre 2016, ont réduit leur prestations d'un cinquième à condition qu'ils remplissent l'une des conditions suivantes :

- soit qu'ils puissent justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salariés au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- soit qu'ils aient été occupés :
- soit au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;
- soit au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;
- soit au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue

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.

obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

3. Congé d'âge

A partir de l'année civile 2021, les travailleurs âgés de 56 ans et plus ont droit à un jour de congé payé supplémentaire (dit e- « congé d'âge »).

Les partenaires sociaux ont convenu que le congé d'âge est accordé dans la mesure où le budget du fonds social le permet. En cas de dépassement des moyens financiers du fonds social, sur base de la cotisation patronale pour les groupes à risques de 10%, l'intervention financière du fonds social à cette fin sera à nouveau discutée lors des négociations sectorielles qui précèdent le dépassement prévu des moyens financiers provenant des contributions des groupes à risques.

Un financement par le fonds social 321 est prévu, selon les modalités décrites plus loin sous chapitre E.

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 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, sous réserve de législation et charges sociales inchangées.

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

2. Introduction intervention pour journée liée à l'âge pour les travailleurs âgés de 56 ans et plus

congé d'âge

A partir de l'année civile 2021, le travailleur de 56 ans et plus a droit à un jour de congé payé supplémentaire.

Le fonds social fournira une intervention à l'employeur, puisée dans les cotisations patronales pour les groupes à risque. Le montant ainsi que les modalités de remboursement sont fixés dans une CCT distincte.

Les partenaires sociaux ont convenu que le congé d'âge est accordé dans la mesure où le budget du fonds social le permet. En cas de dépassement des moyens financiers du fonds social, sur base de la cotisation patronale pour les groupes à risques de 10%, l'intervention financière du fonds social à cette fin sera à nouveau discutée lors des négociations sectorielles qui précèdent le dépassement prévu des moyens financiers provenant des contributions des groupes à risques.

Dans tous les cas, le travailleur âgé de 57 ans et plus a également droit au jour de congé payé supplémentaire en 2021.

3. Respect de l'AR Groupes à risque

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, 4^e 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 1^{er} 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 2021 et 2022 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminé

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.

G. 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.

par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives.

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 4 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein, pour les années 2021 et 2022.

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

G. DISPOSITIONS FINALES

1. Paix sociale

Les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de cet accord. Les parties n'introduiront aucune nouvelle revendication par rapport aux points discutés lors des présentes négociations sectorielles, au niveau du secteur ou de l'entreprise pendant la durée de cet accord.

** complète*

2. Durée de validité

Cet accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.