

ARITAIR COMITÉ VOOR DE GROOTHANDELAARS-VERDELERS IN GENEESMIDDELEN	COMMISSION PARITAIRE POUR LES GROSSISTES-RÉPARTITEURS DE MÉDICAMENTS
PC 321	CP 321
CAO PROTOCOLAKKOORD VAN 7 DECEMBER VOOR 2023-2024	CCT PROTOCOLE D'ACCORD DU 7 DECEMBRE 2023 POUR 2023-2024
Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst 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 F.	La présente convention collective de travail 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 srl (Square Marie-Curie 30, 1070 ANDERLECHT, BE 866.855.346 ONSS 000-0108026-95) et de l'entreprise De Voorzorg Hasselt srl (Walenstraat 77, 3500 HASSELT, TVA BE 401.364.224, ONSS : 000-0631449-62) en ce qui concerne les dispositions du chapitre F.
A. KOOPKRACHT	A. POUVOIR D'ACHAT
1. Koopkrachtpremie	1. Prime pouvoir d'achat
Op bedrijfsvlak kan een eenmalige koopkrachtpremie gevraagd worden in die ondernemingen. Deze koopkrachtpremie wordt uitgereikt ten laatste op 31 december 2023.	Au niveau des entreprises, une prime pouvoir d'achat unique peut être demandée dans les entreprises. La prime pouvoir d'achat est émise au plus tard le 31 décembre 2023.
B. WERKGROEPEN	B. GROUPES DE TRAVAIL
De gesprekpartners komen overeen om de drie werkgroepen uit het sectorieel akkoord 2021-2022 (ononderbroken diensten, tijdelijke arbeid, overuren) verder te zetten en een nieuwe werkgroep op te starten (arbeidsorganisatie). Een kalender zal opgesteld worden tijdens het volgende paritaire comité dat 7 december 2023 zal plaatsnemen. Het doel van elk van deze werkgroepen is het sluiten van sectorale CAO's over bovengenoemde thema's. Bij gebrek hieraan, zullen de gesprekpartners hun conclusies aan het paritaire comité presenteren voor het einde van huidig akkoord.	Les interlocuteurs sociaux conviennent de réitérer les trois groupes de travail convenus lors de l'accord sectoriel 2021-2022 (services coupés, travail temporaire, heures supplémentaires) et de mettre en place un groupe de travail supplémentaire (organisation du travail). Un calendrier sera fixé lors de la prochaine réunion de la commission paritaire qui aura lieu le 7 décembre 2023. La finalité de chacun de ces groupes est de conclure des CCT sectorielles sur les thèmes abordés. A défaut, les interlocuteurs sociaux présenteront leurs conclusions à la commission paritaire avant la fin de la validité du présent accord.
1. Onderbroken diensten	1. Services coupés
De gesprekpartners komen overeen om op sectoraal niveau een werkgroep op te richten met	Les interlocuteurs sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail au niveau sectoriel en

<p>het oog op een sectorale denkoefening rond gesplitste uurroosters.</p> <p>Deze werkgroep zal plaatsvinden onder leiding van de voorzitter van het Paritair Comité.</p>	<p>vue d'une réflexion sectorielle sur les horaires fractionnés.</p> <p>Ce groupe de travail sera dirigé par le président de la commission paritaire.</p>
<p>2. Arbeidsorganisatie – werkbaar werk</p> <p>De gesprekpartners komen overeen om op sectoraal niveau een werkgroep op te richten met het oog op een sectorale denkoefening rond arbeidsorganisatie (zaterdagwerk, nacht- en ploegenarbeid, overuren).</p> <p>Deze werkgroep zal plaatsvinden onder leiding van de voorzitter van het Paritair Comité.</p>	<p>2. Organisation du travail – travail faisable</p> <p>Les interlocuteurs sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail au niveau sectoriel en vue d'une réflexion sectorielle sur l'organisation du travail (travail du samedi, travail de nuit et en équipes, heures supplémentaires).</p> <p>Ce groupe de travail sera dirigé par le président de la commission paritaire.</p>
<p>C. TEWERKSTELLING</p>	<p>C. EMPLOI</p>
<p>1. Telewerk</p> <p>De gesprekpartners moedigen de ondernemingen aan, om wanneer zij telewerk implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.</p>	<p>1. Télétravail</p> <p>Les interlocuteurs sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail, à aborder le sujet pendant la période couverte par le présent accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.</p>
<p>2. Uitzendarbeid</p> <p>Vanuit de werkgeversbank 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 gesprekpartners, en dit na overleg hierover met de sectorale sociale gesprekpartners.</p> <p>Dit houdt in elk geval de verplichtingen vervat in cao 108 van de NAR in.</p> <p>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 gesprekpartners.</p> <p>Dit gedetailleerd overzicht zal eveneens de voormelde cijfers van interimarbeid per onderneming uit de sector vermelden en voorgesteld worden in de maand juni (tijdens de</p>	<p>2. Intérim</p> <p>En ce qui concerne le travail intérimaire, le banc patronal 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 interlocuteurs sociaux, et ceci après concertation à ce sujet avec les porte-paroles sectoriels.</p> <p>Ceci inclut au minimum toutes les obligations décrites dans la CCT 108 du CNT.</p> <p>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.</p> <p>Cette vue détaillée inclura également les chiffres susmentionnés concernant le travail intérimaire par entreprise du secteur et sera présentée au</p>

voorlegging van de jaarrekening van het sociaal Fonds 321).	mois de juin (lors de la présentation des comptes annuels du Fonds social 321).
D. TIJDSKREDIET	D. CREDIT-TEMPS
Maximale verderzetting bestaande stelsels onder cao 103	Maintien maximal des régimes existant sous la CCT 103
De huidige rechten op tijdskrediet in de sectorale CAO onder CAO nr. 103 worden behouden.	Les droits actuels au crédit-temps prévus par la CCT sectorielle sous CCT n° 103 sont maintenus.
E. EINDELOOPBAAN	E. FIN DE CARRIÈRE
1. Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	1. Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
De gesprekpartners verlengen, voor zover mogelijk en conform het huidige wettelijke kader, de sectorale CAO betreffende SWT voor de duur van dit akkoord.	Pour la durée du présent accord, les interlocuteurs sociaux prolongent dans la mesure du possible, et conformément au cadre légal, la CCT sectorielle relative aux RCC.
<i>Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 33 jaar in een zwaar beroep</i>	<i>Chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs avec 33 ans de carrière dans un métier lourd</i>
Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in CAO nr. 166 van de NAR wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.	Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 166 du CNT.
<i>Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep</i>	<i>Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 ans de carrière dans un métier lourd</i>
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.	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.
<i>Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers met een beroepsloopbaan van 40 jaar</i>	<i>Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 40 ans de carrière</i>
Aan de ontslagen werknemers die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in CAO nr. 167 van de NAR wordt het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend.	Le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 167 du CNT.
<i>Beschikbaarheid</i>	<i>Disponibilité</i>
De sector treedt ook toe tot de volgende cao's tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid: <ul style="list-style-type: none"> - de Cao nr. 168 van de NAR (voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024); 	Le secteur adhère également aux cct déterminant les conditions d'octroi de la dispense d'obligation de disponibilité adaptée: <ul style="list-style-type: none"> - la Cct n° 168 du CNT (pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024); - la Cct n° 169 du CNT (pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026).

<ul style="list-style-type: none"> - de Cao nr. 169 van de NAR (voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026). 	
2. Tijdskrediet eindeloopbaan	2. Crédit-temps fin de carrière
<p>In toepassing van de CAO nr. 170, wordt voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, 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:</p>	<p>En application de la CCT n°170 du CNT, l'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière est, pour la période allant du 1er Juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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; 	<ul style="list-style-type: none"> • 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;
<ul style="list-style-type: none"> • ofwel tewerkgesteld zijn: 	<ul style="list-style-type: none"> • soit qu'ils aient été occupés :
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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;
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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;
<ul style="list-style-type: none"> ○ ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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.	obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.
F. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN - RISICOGROEPEN	F. MESURES D'EMPLOI – GROUPES À RISQUES
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).	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. Verderzetting huidige tussenkomsten sociaal fonds	1. Poursuite des interventions actuelles du fonds social
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.	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. Naleving van het KB Risicogroepen	2. Respect de l'AR Groupes à risque
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.	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.
De gesprekpartners verbinden zich ertoe om voor de jaren 2023 en 2024 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.	Les interlocuteurs sociaux s'engagent à conclure pour les années 2023 et 2024 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminé par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives.
G. MOBILITEIT	G. MOBILITÉ
Vanaf 1 januari 2024, zal aan een regelmatige gebruiker van de fiets voor woon-werkverkeer een fietsvergoeding van 27 cent per effectief afgelegde kilometer (heen en terug) per arbeidsdag, toegekend worden.	A partir du 1er janvier 2024, une indemnité vélo de 27 cent par kilomètre réellement effectué (aller retour) entre le domicile et lieu de travail par jour de travail, sera octroyée à l'utilisateur régulier du vélo.

De modaliteiten zijn te bepalen op ondernemingsvlak en de vergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woonwerktraject, met uitzondering van de tussenkomst voor openbaar vervoer.	Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise. L'indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.
H. SLOTBEPALINGEN	H. DISPOSITIONS FINALES
1. Sociale vrede	1. Paix sociale
De werknemers en de werkgevers verbinden zich om de sociale vrede te behouden in de ondernemingen gedurende de looptijd van dit akkoord. De gesprekpartners verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.	Les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de cet accord. Les interlocuteurs sociaux s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.
2. Geldigheidsduur	2. Durée de validité
Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.	Cet accord entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.