



ERRATUM

**Commission paritaire pour les grossistes-réparti-
teurs 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

ERRATUM

**Paritair Comité voor de groothandelaars-ver-
delers in geneesmiddelen**

**CAO nr. 156432/CO/321
van 26/11/2019**

Verbetering in beide talen :

- Titel van punt 2. van littera B. moet als volgt verbeterd worden : « Overlegprocedure bij **ontslag wegens economische of technische redenen** ontslag van 3% der werknemers ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In punt D., 3., tweede zin moet « **employés** » vervangen worden door « travailleurs ».

Beslissing van 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 werknemsters 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.

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

CP 321

ACCORD SECTORIEL POUR 2019-2020

CCT DU 26 NOVEMBRE 2019

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

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

§ 1. Principes

À partir du 1er janvier 2020, les barèmes et les salaires mensuels réellement payés seront augmentés de 22 EUR bruts par mois.

À partir du 1er janvier 2020, les barèmes et les salaires horaires des ouvriers réellement payés seront augmentés de 0,1386 EUR bruts 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 prorata du taux d'occupation mentionné dans le contrat de travail.

§ 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).

§ 2. Prime brute unique 2019

Le travailleur à temps plein qui a été en service durant toute la période de référence, reçoit une prime brute unique de 200 EUR, payable au même moment que les salaires du mois de décembre 2019.

La période de référence dure 12 mois et court du 1^{er} décembre 2018 jusqu'au 30 novembre 2019 inclus.

En cas de période de référence incomplète, la prime est payée au prorata de la période durant laquelle le travailleur a été en service pendant cette période de référence.

Le travailleur à temps partiel aura droit à une prime proportionnelle calculée sur la base du taux d'occupation mentionné dans le contrat de travail.

§ 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).

A.2. Indemnité vélo

À partir du 1er janvier 2020, une indemnité de 0,24 EUR par kilomètre est introduite pour les déplacements effectués à vélo à concurrence de la distance réellement parcourue entre le domicile et le lieu de travail (aller-retour).

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

A.3. Prime de fin d'année

À partir du 1er janvier 2020, les périodes du congé pré- et postnatal sont assimilées à des prestations de service pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, avec un maximum de 15 semaines ou de 17 semaines en cas de naissances multiples.

L'assimilation vaut également quand une semaine supplémentaire de congé postnatal est octroyée lors d'une incapacité ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident pendant les 6 semaines (ou 8 semaines en cas de naissances multiples) précédant l'accouchement.

A.4. GSM chauffeur

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises qui n'ont pas encore réglé cette problématique qu'une proposition soit faite à court terme.

Si cette proposition ne peut pas être acceptée, la partie la plus diligente pourra mettre ce litige à l'ordre du jour du bureau de conciliation sectoriel.

B. EMPLOI

1. Travail intérimaire

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

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 economisch ontslag van 3% der werknemers of technische redenen

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.

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.

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 d'ensemble aux interlocuteurs du secteur.

2. Procédure de concertation en cas de licenciement pour des raisons économiques de 3 % des travailleurs ou techniques

En cas de licenciement pour des raisons économiques ou techniques endéans une période de 60 jours de 3 % des travailleurs avec un minimum de 3 (entité juridique et/ou entité technique d'exploitation), une procédure de concertation doit être suivie.

Une CCT sectorielle de durée indéterminée décrira plus en détail la procédure à suivre.

3. Congé d'ancienneté

Les partenaires sociaux recommandent que, dans les entreprises où cette problématique se pose actuellement, une solution à court terme soit trouvée.

4. Classification de fonctions sur fiche salariale

La catégorie de fonction sectorielle doit être mentionnée sur la fiche salariale.

Dès l'instant où les discussions d'entreprise relatives à l'introduction d'un nouveau barème d'entreprise avec sa catégorie de fonction y afférente sont finalisées, cette catégorie de fonction sera mentionnée sur la fiche salariale.

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. 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

D. FIN DE CARRIÈRE

1. Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Chômage avec complément d'entreprise pour travailleurs avec 33 ans de carrière dans un métier lourd

Le bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 130 et la CCT n° 131.

Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 35 ans de carrière dans un métier lourd

Le bénéficiaire 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° 132.

Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs avec 40 ans de carrière

Le bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est accordé aux travailleurs licenciés qui remplissent les conditions prévues par la CCT n° 134 et la CCT n° 135.

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, l'âge indiqué à l'article 22, § 3, alinéa 4, 1°, est porté à 62 ans à partir du 1er janvier 2019.

2. Crédit-temps fin de carrière

En application de la convention collective de travail n° 137, l'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux

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 bedrijfstoelage;
- 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 bedrijfstoelage. 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 bedrijfstoelage. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

allocations pour un emploi de fin de carrière est, pour les années 2019-2020, porté à :

- 57 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 leur prestations à mi-temps ;
- 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 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 :
- ou bien 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;
- ou bien 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;

- 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.

- ou bien 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 obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

3. Congé d'âge

A partir de l'année civile 2020, les salariés âgés de 57 ans et plus ont droit à un jour de congé payé supplémentaire. Si le budget du fonds social 321 le permet, le jour de congé supplémentaire sera accordé à compter de 2021 aux employés âgés de 56 ans et plus. *travailleurs*

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 srl (Square Marie-Curie 30, 1070 ANDERLECHT, BE 866.855.346, ONSS 000-0108026-95) et De Voorzorg Hasselt srl (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

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.

2. Introduction intervention pour journée liée à l'âge pour les travailleurs âgés

A partir de l'année civile 2020, le travailleur de 57 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.

Avant la fin de l'année 2020, l'impact financier de cette mesure sera examiné au sein du Fonds social. Si le budget le permet, le jour de congé supplémentaire sera accordé à compter de 2021 aux travailleurs âgés de 56 ans et plus.

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, 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.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure pour les années 2020 et 2021 une CCT sectorielle dans le respect des groupes à risque comme déterminé par l'arrêté royal du 19 février 2013, reprenant les initiatives.

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.

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 trois jours en moyenne par an, par équivalent temps plein, pour les années 2019 et 2020.

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

G. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

À partir de l'année 2020 (primes 2019), le montant de la prime syndicale est fixé comme suit :

- 145 euros par an pour les travailleurs occupés à temps plein (cotisation syndicale normale) qui ont payé leur cotisation dans les formes requises au moment du paiement de la ristourne ;
- 75 euros par an pour les travailleurs occupés à temps partiel (cotisation syndicale réduite) qui ont payé leur cotisation dans les formes requises au moment du paiement de la ristourne.

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.

H. 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.

2. Durée de validité

Cet accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date de début et/ou de fin est prévue.