

Collectieve arbeidsovereenkomsten – Paritair Comité 313

Collectieve arbeidsovereenkomsten – Paritair Comité 313	1
<u>1 Inleiding</u>	<u>5</u>
<u>2 Loon- en arbeidsvoorwaarden</u>	<u>7</u>
TITEL I: loon- en arbeidsvoorwaarden	7
Ondertitel I: Toepassingsgebied	7
Ondertitel II: Personeel dat geen apotheker is	7
Ondertitel III: Apothekers	17
Ondertitel IV: Vervanger van de farmaceutisch technische assistent	20
Ondertitel V: Klein verlet	21
TITEL II: Arbeidsduur	22
Hoofdstuk I: Toepassingsgebied	22
Hoofdstuk II: Arbeidsduur	22
TITEL III: Gebruiksmodaliteiten van het educatief verlof	23
Hoofdstuk I - Spreiding en gebruik van het educatief verlof	24
Hoofdstuk II: Afwijkingsstelsel	24
TITEL IV: Vervanging van wettelijke feestdagen die samenvallen met een dag van de week waarop normaal niet wordt gepresteerd en jaarlijks verlof	24
TITEL V : Slotbepalingen	26
<u>3 Vervoersonkosten</u>	<u>27</u>
<u>4 Vorming</u>	<u>29</u>
Hoofdstuk I – De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen	29
Afdeling I – Toepassingsgebied	29
Afdeling II - Algemene beschikkingen	29
Afdeling I – Toepassingsgebied	30
Afdeling II - Algemene beschikkingen	31

Hoofdstuk III – De werkgevers die minstens twintig werknemers tewerkstellen	31
Afdeling I – Toepassingsgebied	31
Afdeling II - Algemene beschikkingen	32
Hoofdstuk IV – Werktijden	32
Hoofdstuk V – Aanvullend karakter	33
Hoofdstuk VI – Geldigheid	33
5 Arbeidsduur voor de apothekers	33
6 Anciënniteitsverlof	36
7 Vakbondsafvaardiging	37
Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied	37
Hoofdstuk II: Bevoegdheden van de syndicale afvaardiging	38
Hoofdstuk III: Samenstelling van de afvaardiging	39
Hoofdstuk IV : Aanduiding van de afgevaardigden	41
Hoofdstuk V: Werking	43
Hoofdstuk VI : Statuut van vakbondsafgevaardigde	44
Hoofdstuk VII : Geldigheidsduur	45
8 Innovatie	46
9 Deconnectie	48
10 Tijdskrediet	52
10.1 Tijdskrediet (aanvragen ingediend vóór 1 september 2012)	52
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	52
HOOFDSTUK II – Beschikkingen	52
HOOFDSTUK III. – Kleine ondernemingen	52
HOOFDSTUK IV - Duur van het tijdskrediet en berekening van de drempel	53
HOOFDSTUK V. - Titelvoerende apothekers en vertrouwenspersonen	53
HOOFDSTUK VI - Aanvullende aard.	53

HOOFDSTUK VII – Geldigheid	54
10.2 Tijdskrediet (aanvragen ingediend vanaf 1 september 2012)	55
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	55
HOOFDSTUK II – Algemene bepalingen	55
HOOFDSTUK III – Aanvullend sectoraal recht	55
HOOFDSTUK VI – Kleine ondernemingen	56
HOOFDSTUK V. – Apothekers - titularissen en vertrouwenspersonen	56
HOOFDSTUK VI – Geldigheid	56
10.3 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag	58
HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied	58
HOOFDSTUK II. – Ontslag	58
HOOFDSTUK III. - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden	58
HOOFDSTUK IV. – Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers meer een beroepsloopbaan van 40 jaar.	58
HOOFDSTUK V. – Vrijgesteld van beschikbaarheid	59
HOOFDSTUK VI. – Geldigheidsduur	59
10.4 De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2021 – 2022	60
HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied	60
HOOFDSTUK II. - De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid	60
HOOFDSTUK III. – Geldigheidsduur	61
10.5 De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2023 – 2024	62
HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied	62
HOOFDSTUK II. - De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid	62
HOOFDSTUK III. – Geldigheidsduur	63
10.6 Uitkeringen voor een landingsbaan	64
HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED	64
HOOFDSTUK 2: VOORWERP	64
HOOFDSTUK 3 —GELDIGHEIDSDUUR	65
11 Koopkracht	67
11.1 Koopkracht (oud sectorakkoord 2015-2016)	67
11.2 Secorakkoord 2017-2018	69

11.3 Koopkracht (sectorakkord 2019-2020)	71
HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied	71
HOOFDSTUK 2 – Geldigheidsduur	72
11.4 Koopkracht (sectorakkord 2021-2022)	73
HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied	73
HOOFDSTUK II – Koopkracht	73
HOOFDSTUK III – Slotbepalingen	73
11.5 Koopkrachtpremie (sectorakkoord 2024-2025)	74
Hoofdstuk I – Toepassingsgebied	74
Hoofdstuk II – Koopkrachtpremie in de ondernemingen die een jaarrekening neerleggen bij de Nationale Bank van België	74
11.6 Eindejaarspremie	76
Hoofdstuk I. – Toepassingsgebied	77
Hoofdstuk II. – Bepaling van de eindejaarspremie	77
Hoofdstuk III. – Aanvullende aard.	78
Hoofdstuk IV. – Geldigheid	78
11.7 Corona premie	79
HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied	79
HOOFDSTUK II. – Bepaling van de eindejaarspremie	79
HOOFDSTUK III. – Geldigheid	81
12 Fonds 313 - Vorming	82
A. Inleiding	82
B. Interne organisatie	82
C. Voorwaarden voor een tussenkomst van het Fonds	83
Wie heeft recht op een tussenkomst ?	83
Hoe kan men deze tussenkomst krijgen ?	83
Wie heeft geen recht op een tussenkomst ?	83
D. Het toegekende bedrag	84
12.1 Bijdragepercentages sociaal fonds	85
12.2 Aanwending van de bijdrage voor de risicogroepen	87

1 Inleiding

De paritaire comités werden opgericht om binnen elke activiteitensector Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) te onderhandelen.

De resultaten hebben zowel betrekking op de arbeidsvoorwaarden (waaronder het loon) als op het behoud van de sociale vrede.

De paritaire comités zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.

Het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten werd opgericht bij Koninklijk besluit van 17 januari 1972.

De samenstelling is als volgt

Werkgeversorganisaties:

- Algemene Pharmaceutische Bond : 7 gewone mandaten en 7 plaatsvervangers – Tel . 02.285.42.00
- Vereniging der coöperatieve apotheken van België: 6 gewone mandaten en 6 plaatsvervangers – Tel. 02.529.92.41

Werknemersorganisaties :

- Algemeen Belgisch Vakverbond: 6 gewone mandaten en 6 plaatsvervangers – Tel. 02.506.82.11
- Algemeen Christelijk Vakbond van België: 6 gewone mandaten en 6 plaatsvervangers – Tel.02.246.31.11
- Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België : 1 gewone mandaat en 1 plaatsvervangers – Tel. 09.242.39.11

Voorzitter van de Paritair Comité 313: Mevrouw Sandra VANDERGUCHT– DG Sociaal overleg- FOD Werkgelegenheid 02/233.40.92 Sandra.Vandergucht@werk.belgie.be

Dit paritair comité is bevoegd voor het personeel van de voor het publiek opengestelde officina en het personeel van de Tarifieringsdienst. Ze onderhandelt dus niet voor het personeel van een ziekenhuisapothek of van een farmaceutische firma.

Haar opdracht ziet er als volgt uit:

- Het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;

- Het voorkomen of bijleggen van sociale conflicten;
- Het adviseren van de Regering, de Nationale Arbeidsraad of de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- Het uitvoeren van elke taak die haar door een wet is toevertrouwd.

Zoals hoger aangegeven worden de sectorale **Collectieve ArbeidsOvereenkomsten** (CAO). voor een bepaalde sector gesloten.

Een CAO's verbindt alle werkgevers die ressorteren onder het betrokken paritair comité zodra een bericht hierover in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt wordt. Het toezicht op de naleving van deze overeenkomsten wordt uitgeoefend door de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

Deze CAO's zijn van toepassing voor een bepaalde duur. Ze kunnen hernieuwd worden. Tegen de vervaldag zijn deze CAO's opnieuw te onderhandelen.

De barema's in deze brochure zijn niet noodzakelijk de meest recente barema 's. De barema's volgen immers de gezondheidsindex. Indien u de laatste barema's wenst, gelieve de site van [APB](#) te raadplegen.

De in het PC 313 overeengekomen barema 's zijn maandelijkse minimumbarema's zijn en zijn bruto. Dit betekent, enerzijds, dat een loon dat lager ligt dan deze barema's, niet wettelijk is, en anderzijds, dat een hoger loon tot de mogelijkheden behoort.

2 Loon- en arbeidsvoorwaarden

Coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2009 afgesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door de Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2011, de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2017 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2019.

TITEL I: loon- en arbeidsvoorwaarden

Ondertitel I: Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de apotheken en de tarifieringsdiensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt onder "werknemers" verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Ondertitel II: Personeel dat geen apotheker is

Hoofdstuk I : Beroepsindeling

Sectie I: Categorieën

Art. 2

Voor de toepassing van deze titel zijn de functies gerangschikt in vier categorieën die door onderstaande algemene criteria worden bepaald:

Eerste categorie

Behoren tot deze categorie, de bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

a) kennis hebben opgedaan welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs, de twee jaar van de eerste graad van het vernieuwd secundair onderwijs (V.S.O.) of alle hiermee gelijkgestelde studies inbegrepen, en die voldoende is om functies te kunnen uitoefenen van het laagste niveau die door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van intellectuele aard; en

b) een periode van aanpassing van beperkte duur die meestal een op de hoogtestelling is; en

c) een eenvoudig werk van secundaire aard dat van degene die het verricht, geen andere verantwoordelijkheid vergt dan die van goed uitgevoerd werk.

Voorbeelden:

- bediende voor de post en voor de verzending;
- loopjongen;
- bediende voor klasseerwerk;
- onderhoudspersoneel;
- studenten (andere dan studenten apotheker)

Tweede categorie

Behoren tot deze categorie, de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door:

a) de noodzakelijkheid voldoende kennis te hebben opgedaan om functies van intellectuele aard te kunnen uitoefenen en, voor zover mogelijk, een vorming hebben die kan opwegen tegen die welke verkregen wordt door de studies waarmee de oriëntatiecyclus wordt afgesloten; en

b) een periode van aanpassing van een bepaalde duur waardoor in een gespecialiseerd werk handigheid wordt verkregen; en

c) een eenvoudig, weinig afwisselend werk, waarvoor hoofdzakelijk kwaliteiten van oplettendheid worden vereist en dat uitgevoerd wordt volgens een bepaalde maatstaf onder voortdurende, rechtstreekse en omstandige controle.

Voorbeelden:

- magazijnmeester-bediende;
- typist;
- codeerder;
- bediende voor de boekhouding met minder dan één jaar ervaring;
- facturist;
- telefonist-standardist;
- student (als apotheker-bachelor)

Derde categorie

Behoren tot deze categorie, de bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

a) een vorming die opweegt tegen deze verkregen door studies van volledig secundair onderwijs determinatiegraad, hetzij studies van de secundaire graad aangevuld door gespecialiseerde vakstudies of het verkrijgen van een beroepsbekwaamheid door stage of door de uitoefening van andere gelijke of gelijkaardige functies; en

b) het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk, dat gewoonlijk initiatief en redenering vereist van degene die het uitvoert en die tegenover de werkgever verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan.

Voorbeelden:

- stenotypist;
- hulpboekhouder;
- informaticabediende;
- typist belast met een secretariaat;
- “farmaceutisch technisch assistent”;
- Tarifeerder ;
- student (als apotheker-master)

Vierde categorie

Behoren tot deze categorie, de bedienden waarvan de functie is gekenmerkt door:

- een vorming die opweegt tegen deze die wordt verkregen door, buiten volledige studies van secundair onderwijs, gespecialiseerde studies, of door het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen; en
- een korte tijd om zich in te werken; en
- een meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor van degene die het uitvoert, een meer dan gewone vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist worden; en
- de bekwaamheid om: al het mindere werk van zijn eigen specialiteit uit te voeren; en
- al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, eventueel geholpen door bedienden van de voorgaande rangen, en
- verdeling van het uit te voeren werk aan andere farmaceutische technische assistenten in de officina, met de bedoeling een goede organisatie van de dienst te waarborgen;

Voorbeelden:

- boekhouder;
- tweetalige stenotypist;
- kassier;
- gekwalificeerd farmaceutisch technisch assistent die onder toezicht en onder de verantwoordelijkheid van de apotheker de bereidingen maakt van de geneeskundige voorschriften en de farmaceutische samenstellingen en die bovendien, na een bijkomende vorming te hebben genoten, door zijn werkgever wordt belast met het bekleden van een vertrouwensfunctie, die wordt gekenmerkt door een grotere verantwoordelijkheid in de organisatie van het werk in één officina;
- tarifeerder-verifiëerder belast met het verdelen van het uit te voeren werk aan de andere tarifeerders en de controle ervan.

Moeten buiten categorie worden geklasseerd, de functies zoals deze van:

- programmeur;
- directiesecretaris ;
- hoofdboekhouder;
- vertaler.

Sectie II: Toepassingsmodaliteiten

Art. 3

De categorie, waartoe een werknemer behoort, wordt niettegenstaande de voorbeelden, in de eerste plaats vastgesteld op basis van de algemene kenmerken van de categorie in de beroepsindeling. Betwistingen inzake de categorie waartoe een werknemer behoort, zullen in eerste instantie voorgelegd worden aan het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Hoofdstuk II : minimumbarema's van het personeel dat geen apotheker is

Art. 4

De maandelijkse minimumlonen per categorie, bepaald in artikel 2 van werknemers die geen apotheker zijn, worden als volgt vastgesteld op **1 januari 2009**.

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Art. 5

De maandelijkse minimumlonen per categorie, bepaald in artikel 2 van de werknemers die geen apotheker zijn, worden als volgt vastgesteld op **1 maart 2009** (overschrijding van spilindexcijfers 111,32 = indexering met 2%):

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Art. 6

De maandelijkse minimumlonen per categorie, bepaald in artikel 2 van de werknemers die geen apotheker zijn, worden als volgt vastgesteld op **1 januari 2010**

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Art. 7

De minimum lonen die in artikelen 4 tot 6 werden vastgesteld, zijn van toepassing, onverminderd de meer gunstige bepalingen waarvan de werknemers genieten wegens verworvenheden.

Art. 7bis: In uitvoering van het uitzonderlijk akkoord na de onderhandelingen op het niveau van de sectoren en de ondernemingen in de periode 2009-2010 en meer bepaald in het kader van de maatregelen betreffende de koopkracht, worden de barema's verhoogd als volgt:

- met 25,00 EUR voor het personeel in de apotheek dat geen apotheker is en minder dan vijf ervaring heeft
- met 29,80 EUR voor het personeel in de apotheek dat geen apotheker is en vijf jaar ervaring heeft of meer

De maandelijkse minimumlonen die op **1 januari 2010** gelden voor de werknemers in de apotheek die geen apotheker zijn en dit per categorie zoals bepaald in artikel 2.

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Art. 7ter: In uitvoering van het protocolakkoord van 8 september 2010, afgesloten in het Paritair Comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten, worden de minimumbarema's voor het personeel werkzaam in de apotheek dat geen apotheker is, zoals bepaald in de huidige CAO verhoogd met 5%.

De maandelijkse minimumlonen die **op 1 januari 2011** gelden voor de werknemers in de apotheek die geen apotheker zijn en dit per categorie zoals bepaald in artikel 2.

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Als de afgevlakte gezondheidsindex (de gemiddelde waarde van de gezondheidsindex van de 4 voorbije maanden tot eind december 2010) de spilindex van 113,55 bereikt of overschrijdt, zal het volgende barema op **1 januari 2011** effectief van toepassing zijn (indexatie van 2 %).

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Artikel 7quater: De minimumbarema's worden voor het personeel werkzaam in de apotheek, zoals bepaald in de huidige CAO verhoogd met 0,3% .

De maandelijkse minimumlonen die op **1 januari 2012** gelden voor de werknemers in de apotheek die geen apotheker zijn en dit per categorie zoals bepaald in artikel 2, **zijn:**

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Art. 8

Overeenkomstig de bepalingen van de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2001 betreffende de aanpassing van de lonen aan de index en de overgang tot de euro, geregistreerd onder het nummer 60530/CO/313, de maandelijkse minimumlonen worden gekoppeld aan het

gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks, voor het Rijk, door de Federale Overheidsdienst Economie vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt

De maandelijks minimumlonen worden gestabiliseerd per schijf van het referentie-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,02.

Indien het rekenkundig gemiddelde van de laatste vier maanden van de gezondheidsindexcijfers door de FOD Economie elke maand vastgesteld en gepubliceerd de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf.

Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf heeft de aanpassing tot gevolg van de laatste maandelijks minimumlonen.

Deze aanpassing gebeurt bij stijging door ze te vermenigvuldigen met de coëfficiënt 1,02; bij daling door ze te delen door de coëfficiënt 1,02.

Bij toepassing van de bepalingen wordt de volgende tabel opgemaakt vanaf 1 februari 2022:

Stabilisatieschijven:

Laagste grens	Spil	Hoogste grens
110.17	112.37	114.62
112.37	114.62	116.91
114.62	116.91	119.25
116.91	119.25	121.64
119.25	121.64	124.07
121.64	124.07	126.55
124.07	126.55	129.08
126.55	129.08	131.66
129.08	131.66	134.29
131.66	134.29	136.98
134.29	136.98	139.72
136.98	139.72	142.51
139.72	142.51	145.36

142.51	145.36	148.27
145.36	148.27	151.24
148.27	151.24	154.26
151.24	154.26	157.35
154.26	157.35	160.5
157.35	160.5	163.71
160.5	163.71	166.98
163.71	166.98	170.32
166.98	170.32	173.73
170.32	173.73	177.2
173.73	177.2	180.74
177.2	180.74	184.35
180.74	184.35	188.04
184.35	188.04	191.8
188.04	191.8	195.64
191.8	195.64	199.55
195.64	199.55	203.54

Hoofdstuk III: Evolutie van de maandelijkse minimumlonen van het personeel dat geen apotheker is vastgelegd door het PC 313 in functie van de ervaring

Art. 9

Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen vastgesteld door het PC 313 naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt.

Art. 10

§1. De ervaring is als volgt gedefinieerd:

A. Personeel tewerkgesteld in een tarifieringsdienst en personeel ander dan farmaceutisch-technische assistenten dat in een voor het publiek opengestelde apotheek werkt

Onder ervaring wordt verstaan: de uitoefening van de beroepsactiviteit

- in een onderneming die onder het PC 313 valt of
- in een zelfde of een soortgelijke functie in een onderneming die niet onder het PC 313 valt of
- in een niet-soortgelijke functie in een onderneming die niet onder het PC 313 valt.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de bewezen ervaring als werknemer of als zelfstandige of als statutair ambtenaar.

B. Farmaceutisch technische assistenten die in een voor het publiek opengestelde apotheek werken

Onder ervaring wordt verstaan:

- de uitoefening van de functie in een voor het publiek opengestelde apotheek in België of
- de uitoefening van de functie in een voor het publiek opengestelde apotheek binnen de Europese Unie en voor zover dat deze persoon een beroepserkenning van de FOD Volksgezondheid krijgt of
- in een andere functie voor zover de professionele activiteit minimaal tien jaar bedraagt. In dit geval wordt de tijdsduur van de beroepsactiviteit die in rekening gebracht wordt verminderd met vijf jaar en gelimiteerd tot in totaal vijftien jaren. De gelijkstelling gebeurt pas na een praktijkervaring van zes maanden.

Voor de toekenning van de ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

Geen onderscheid wordt gemaakt tussen de bewezen ervaring als werknemer of als zelfstandige of als statutair ambtenaar.

§2. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst welke gepaard gaan met een vervangingsinkomen, worden gelijkgesteld zoals bedoeld in §1:

- de periodes van deeltijds schorsing wegens tijdskrediet inclusief tijdskrediet om thematisch redenen, zwangerschapsverlof en arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in de wetgeving terzake;
- de periodes van voltijdse schorsing wegens ziekte, arbeidsongeval en beroepsziekte, zoals bedoeld in de wetgeving terzake;
- de periodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet om thematische redenen, zoals bedoeld in de wetgeving terzake met een maximum van 3 jaar;

- de andere periodes van voltijdse opschorting wegens tijdskrediet met een maximum van 1 jaar;
- de periodes voor moederschapsverlof en vaderschapsverlof;
- de periodes van profylactisch verlof;
- de periodes ten gevolge van de maatregelen in tijden van crisis in de wet van 19 juni 2009 voorzien;

De andere periodes van voltijdse opschorting van de arbeidsovereenkomst zoals in Hoofdstuk III van de wet van 3 juli 1978 voorzien;

De periodes van stages en opleiding na de studie gevolgd;

De periodes van deeltijdse uitkeringsgerechtigde werkloosheid;

Voor het personeel tewerkgesteld in een tarificatiedienst en in de officina, andere dan farmaceutisch-technische assistenten, de periodes van voltijdse uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 3 jaar.

Voor de farmaceutisch-technische assistenten, na een periode van 6 maanden praktijkervaring, de periode van voltijdse werkloosheid met een maximum van 3 jaar.

Geen enkele gelijkstellingsperiode mag gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

§3. Voor de aanrekening van professionele ervaring mag geen enkele gelijkstellingsperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

Art. 11

Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremieke loon van de bediende vastgelegd overeenkomstig het ervaringsbarema van de categorie waartoe zijn functie behoort en op basis van de relevante beroepservaring, zoals bedoeld in het artikel 10.

Het aantal beroepservaringsperiodes en de gelijkstellingsperiodes worden in jaren en maanden uitgedrukt.

De overgang van één jaar ervaring naar een ander gebeurt op de verjaardag van het arbeidscontract en voor zover dat de beroepservaring effectieve en gelijkgestelde met twaalf maanden toegenomen is

Hoofdstuk V: Slot- en overgangsbepalingen

Art. 12

Voor de personeelsleden in dienst op 31 december 2009:

§1. Voor de overgang naar het nieuw systeem en in afwijking van wat voorafgaat: Vanaf 1 januari 2010 zal het aantal jaren ervaring dat voor het personeel dat geen apotheker is en reeds vóór 1 januari 2010 in de apotheek werkzaam is hen , gelijk zijn aan het aantal jaren in de categorie dat in het ervaringsbarema overeenstemt met artikel 6 en met het bedrag dat op hen van toepassing was op 31 december 2009.

§ 2. De eerste verhoging van het minimum maandloon zoals vastgesteld door het PC 313 na 1 januari 2010 zal ingaan de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag van hun indiensttreding.

Ondertitel III: Apothekers

Hoofdstuk I: Bezoldigingsvoorwaarden van de apothekers

Art. 13

Onder “apotheker-provisor” moet worden verstaan: de apotheker-titularis die geen eigenaar is van de officina. Onder “adjunct-apotheker” moet worden verstaan: de apotheker die samenwerkt met de titularis (al dan niet eigenaar) die verantwoordelijk is voor de officina.

Art. 14

In toepassing van het sectorieel protocolakkoord van 21 december 2007, zijn de maandelijkse minimumlonen op **1 januari 2009** de volgende.

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Art. 15

De maandelijkse minimumlonen worden als volgt vastgesteld op **1 maart 2009** (overschrijding van spilindexcijfers 111,32 = indexering met 2%):

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadpelegen.

Art.15bis

§1 In uitvoering van het uitzonderlijk akkoord na de onderhandelingen op het niveau van de sectoren en de ondernemingen in de periode 2009-2010 en meer bepaald in het kader van de maatregelen betreffende de koopkracht, worden deze barema's verhoogd met 29,80 EUR voor het personeel dat apotheker is voor alle ervaringslijnen van de barema's

De maandelijkse minimumlonen die gelden op **1 januari 2010 zijn**

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadplegen.

Artikel 15ter: De minimumbarema's worden voor de apothekers, zoals bepaald in de huidige CAO, verhoogd met 0,3% .

De maandelijkse minimumlonen die op **1 januari 2012** gelden voor de apothekers, **zijn :**

Dit deel werd afgeschaft.

Indien u de volledige tekst wil, gelieve de website van [FOD Werkgelegenheid](#) te raadplegen.

Om te bepalen of het maandelijks minimumloon dat tussen de partijen werd overeengekomen, beantwoordt aan het in artikelen 13 tot 16 voorziene minimum, moet men rekening houden met alle elementen die in artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden vermeld, met inbegrip van de voordelen toegekend op een andere dan de maandelijkse basis.

Art. 16

Overeenkomstig de bepalingen van de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2001 betreffende de aanpassing van de lonen aan de index en de overgang tot de euro, geregistreerd onder het nummer 60530/CO/313, de maandelijkse minimumlonen worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks, voor het Rijk, door de Federale Overheidsdienst Economie vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

De maandelijkse minimumlonen worden gestabiliseerd per schijf van het referte-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,02.

Indien het rekenkundig gemiddelde van de laatste vier maanden van de gezondheidsindexcijfers door de FOD Economie elke maand vastgesteld en gepubliceerd de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf.

Het overschrijden van de grens van een stabilisatieschijf heeft de aanpassing tot gevolg van de laatste maandelijkse minimumlonen.

Deze aanpassing gebeurt bij stijging door ze te vermenigvuldigen met de coëfficiënt 1,02; bij daling door ze te delen door de coëfficiënt 1,02.

Bij toepassing van de bepalingen wordt de volgende tabel opgemaakt vanaf 1 februari 2022:

Stabilisatieschijven:

Laagste grens	Spil	Hoogste grens
110.17	112.37	114.62
112.37	114.62	116.91
114.62	116.91	119.25
116.91	119.25	121.64
119.25	121.64	124.07
121.64	124.07	126.55
124.07	126.55	129.08
126.55	129.08	131.66
129.08	131.66	134.29
131.66	134.29	136.98
134.29	136.98	139.72
136.98	139.72	142.51
139.72	142.51	145.36
142.51	145.36	148.27
145.36	148.27	151.24
148.27	151.24	154.26
151.24	154.26	157.35
154.26	157.35	160.5

157.35	160.5	163.71
160.5	163.71	166.98
163.71	166.98	170.32
166.98	170.32	173.73
170.32	173.73	177.2
173.73	177.2	180.74
177.2	180.74	184.35
180.74	184.35	188.04
184.35	188.04	191.8
188.04	191.8	195.64
191.8	195.64	199.55
195.64	199.55	203.54

Art. 17: Anciënniteit

Voor toepassing van artikelen 13 tot 16 is de in aanmerking te nemen anciënniteit die welke geldt in de sector, zowel in de hoedanigheid van tewerkgestelde in dienst van één of meerdere werkgevers, als in de hoedanigheid van zelfstandige in de officina waarvan de werknemer eigenaar of beheerder was.

Het bewijs van tewerkstelling moet door de werknemer worden voorgelegd.

Art. 18

(...)

Art. 19

Voor de apotheker die krachtens een overeenkomst voor deeltijdse arbeid is tewerkgesteld, zijn de bepalingen toepasselijk van de collectieve overeenkomst nr 35 van 27 februari 1981, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, en voornamelijk artikel 10.

[Ondertitel IV: Vervanger van de farmaceutisch technische assistent](#)

Art. 20

Wordt als vervanger van de farmaceutisch technische assistent beschouwd, de bediende die beantwoordt aan de maatstaven van de derde categorie van de farmaceutisch technisch assistenten en die bij gelegenheid door verschillende werkgevers wordt tewerkgesteld.

Art. 21

Het dagelijks minimumloon van de vervanger van de farmaceutisch technische assistent wordt bepaald op basis van het maandelijks minimumloon van categorie 3, in functie van zijn ervaring, zoals voorzien in artikel 10 van deze overeenkomst.

De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Ingeval er voordelen in natura worden toegekend, mag de waarde van de voeding worden afgetrokken volgens het bedrag vastgesteld voor de berekening van de bijdragen voor de sociale zekerheid.

Ondertitel V: Klein verlet

Art. 22

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten wordt een derde werkdag verlof met behoud van de normale wedde toegekend ter gelegenheid van het huwelijk van de werknemer of de geboorte van een kind van de werknemer indien dit kind erkend wordt door zijn vader. Tien werkdagen verlof met behoud van de normale wedde toegekend ter gelegenheid van:

- overlijden van een kind jonger dan 18 jaar van een van de twee echtgenoten
- het overlijden van de echtgeno(o)t(e).¹

Art. 22bis

Het klein verlet dat van toepassing is op gehuwden is eveneens van toepassing op wettelijk samenwonenden en de feitelijke samenwonenden die een officieel attest wonende onder hetzelfde dak als de werkne(e)m(st)er van de gemeentelijke overheden kunnen voorleggen.

Art. 23

Wanneer, wegens volgende gebeurtenissen, het verlof niet opgenomen werd, volgens de voorwaarden voorzien bij voornoemd koninklijk besluit van 28 augustus 1963, kunnen werknemers er nochtans aanspraak op maken bij:

- huwelijk van de werknemer;
- huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer of een zuster van de werknemer;

¹ Deze wijziging is van toepassing vanaf 1^{ste} januari 2020.

- overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, de moeder, de grootvader, de grootmoeder, een broer, een zuster, een kleinkind, een schoonzoon, een schoondochter van de werknemer.

Art. 24

Daar waar gunstigere voorwaarden inzake vakantie en verlof in gebruik zijn, moet de verworven toestand behouden blijven in het voordeel van de werknemers.

TITEL II: Arbeidsduur

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Art. 25

Titel II van deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers, met uitzondering van de apothekers houders van een wettelijk diploma, en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Voor deze laatste, wordt de arbeidsduur door een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst vastgesteld.

Hoofdstuk II: Arbeidsduur

Art. 26

De wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 38 uur.

Art. 27

De tewerkstelling van werknemers na 20 uur is slechts toegelaten wanneer de werkgever deelneemt aan de wachtdienst ingericht voor zijn regio. De totale duur van de nachtarbeid tussen 20 uur en 6 uur mag de 20 uur per jaar niet overschrijden.

Art. 27bis

Ook tijdens de wacht respecteert de werkgever het artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werkgever is verplicht om de werknemer behoorlijk te huisvesten tijdens de wacht. Indien hij de verbintenis is aangegaan om hem eten aan te bieden, moet er voldoende gezonde voeding voorzien zijn.

Indien de werknemer de wacht presteert in de lokalen van de apotheek, stelt de werkgever ten minste het volgende ter beschikking van de werknemer:

- een bed
- Toegang tot het sanitair (toilet, lavabo, douche)

De werkgever verzekert ten alle tijde de veiligheid van zijn werknemers en neemt versterkte maatregelen tijdens de wacht.

Art. 27ter

De reglementering op het loon voor de arbeidsduur is van toepassing.

Art. 28

Wanneer de werknemers buiten de bij artikelen 26 en 27 vastgestelde grenzen worden tewerkgesteld krachtens artikel 25 van de wet op de arbeid van 16 maart 1971 laat de werkgever dit zo spoedig mogelijk aan de arbeidsinspectie weten.

Art. 29

De arbeidsduur mag met 20 uur per jaar de wekelijkse grens overschrijden die in artikel 26 van deze titel is vastgesteld, op voorwaarde dat hij niet de bij of krachtens de wet vastgestelde grenzen overschrijdt.

De werkgever mag van deze mogelijkheid slechts gebruik maken voor zover de werknemers of, wanneer zij bestaat, de syndicale afvaardiging van de onderneming minstens zeven dagen vooraf ervan verwittigd worden.

Art. 30

In de apotheken gevestigd in badplaatsen en luchtkuuroorden, alsook in toeristische centra, mogen de door of krachtens de wet vastgestelde grenzen worden overschreden gedurende dertien weken per kalenderjaar, teneinde het hoofd te kunnen bieden aan een uitzonderlijke toename van het werk.

De in artikel 26 van deze titel beoogde wekelijkse grens mag niet meer dan vijf uur worden overschreden.

[TITEL III: Gebruiksmodaliteiten van het educatief verlof](#)

Hoofdstuk I - Spreiding en gebruik van het educatief verlof

Art. 31

In uitvoering van artikel 4 van de wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers educatief verlof wordt toegekend met het oog op hun sociale promotie, wordt dit verlof op volgende wijze gebruikt: une moitié est réservée à la préparation et à la présentation des examens en fin d'année scolaire; l'autre moitié est étalée sur l'année scolaire, sous forme de congés répartis par mois ou par semaine.

- de helft wordt voorbehouden aan de voorbereiding en het afleggen van examens op het einde van het schooljaar;
- de andere helft wordt verspreid over het schooljaar, onder de vorm van verlof, gespreid per maand of per week.

Hoofdstuk II: Afwijkingsstelsel

Art. 32

Mits eenparig akkoord van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis na overeenkomst tussen het ondernemingshoofd en de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis na overeenkomst tussen het ondernemingshoofd en de betrokken werknemers, kan worden afgeweken van de in artikel 31 voorziene spreidingswijze.

Art. 33

In dit geval wordt het totaal aantal uren over het gehele schooljaar gespreid in de vorm van verlof gespreid per maand of per week.

Art. 34

Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer kan maximum één vierde van het educatief verlof bedoeld in artikel 33, worden besteed aan de voorbereiding en het afleggen van de examens. Dit verzoek moet worden ingediend bij het ondernemingshoofd of zijn aangestelde, bij aanvang van het schooljaar en ten laatste op 31 december van het lopende jaar.

TITEL IV: Vervanging van wettelijke feestdagen die samenvallen met een dag van de week waarop normaal niet wordt gepresteerd en jaarlijks verlof

Art. 35

In het kader van voltijdse betrekkingen geven de wettelijke feestdagen die samenvallen met de dag van de week waarop normaal niet gepresteerd wordt, aanleiding tot een dag compensatieverlof.

Art. 36

Deze titel heeft een aanvullend karakter. Hij is niet van toepassing op ondernemingen met een ondernemingsraad en/of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en/of een syndicale delegatie.

Hij is evenmin van toepassing op ondernemingen waar een binnen de onderneming afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst de modaliteiten inzake de jaarlijkse vakantie vastlegt.

Art. 37

De partijen zullen overeenkomstig de wetgeving op de feestdagen, gezamenlijk de feestdagen en de vervangingsdagen vastleggen vóór 15 december van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de feestdagen zullen worden toegekend.

Art. 38

In overeenstemming met de bepalingen van de wetgeving inzake de jaarlijkse vakantie, leggen de partijen de periode van de hoofdvakantie vast vóór 1 april van het kalenderjaar.

Het akkoord zal het voorwerp uitmaken van een overeenkomst waarin moet worden vermeld:

- de naam van de ondertekenende partijen;
- de datum van het hoofdverlof;
- de datum van ondertekening.

Iedere partij zal een exemplaar van de overeenkomst ontvangen.

Art. 39

Indien geen akkoord werd bereikt op 1 april van het kalenderjaar, kan de werknemer binnen de veertien kalenderdagen een schriftelijk voorstel overmaken aan de werkgever. De werkgever tekent een duplicaat van dit voorstel. Deze handtekening geldt enkel voor ontvangst van het voorstel. Het voorstel kan ook per aangetekende brief worden overgemaakt.

Art. 40

Indien op 1 mei van het kalenderjaar geen akkoord is bereikt, of geen schriftelijk voorstel werd overgemaakt, of indien het schriftelijk voorstel niet werd aanvaard, kan de meest gereede partij een aanvraag tot verzoening richten aan de voorzitter van het paritair comité, via één van de vertegenwoordigde organisaties in het paritair comité.

De voorzitter van het paritair comité zal een verzoeningsvergadering samenroepen vóór 15 mei van elk jaar, om alle aanvragen te behandelen.

Art. 41

In laatste instantie blijven de arbeidsrechtbanken bevoegd om het geschil te beslechten.

Art. 42

Werkgever en werknemer zullen op ondernemingsniveau afspraken maken over een systeem om de vakantiedagen in rekening te brengen.

[TITEL V : Slotbepalingen](#)

Art. 43

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd behoudens opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, bij ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

3 Vervoersonkosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2008, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoersonkosten van de werknemers gewijzigd door de cao's van 24 oktober 2011, 19 december 2013, 3 december 2019, 17 december 2021 en 22 december 2023.

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2

De tussenkomst van de werkgevers in de vervoersonkosten van de werknemers wordt toegekend in zoverre de afgelegde afstand om zich naar het werk te begeven, gelijk of hoger is dan 1 ²km en niet is onderworpen aan gelijk welk loonplafond.

Art. 3

(...)

Art. 4

Voor het woon-werkverkeer met privé vervoer, anders dan de fiets is de tussenkomst van de werkgever vastgelegd op 80 % van de prijs van een treinabonnement tweede klasse of het tram of busabonnement voor een gelijke afstand.

Voor het woon-werkverkeer met openbaar vervoer wordt de tussenkomst van de werkgever verhoogd naar 90 % van de prijs van een treinabonnement tweede klasse of het tram of busabonnement voor een gelijke afstand.³

Art. 5

Voor verplaatsing met fiets, tenzij gunstiger bepalingen bestaan in het bedrijf, is er afgesproken:

- Als alleen een fiets wordt gebruikt om zich te verplaatsen dan wordt: een premie van € 0,20/km (met een maximum van 30 km /dag Heen/Terug)

² Deze wijziging is van toepassing vanaf 1^{ste} januari 2014.

³ Deze wijziging is van toepassing van 1 januari 2024

- Indien er een combinatie is met het openbaar vervoer, wordt er naast de vergoeding in het abonnement op het openbaar vervoer een premie voor het traject per fiets van 0,20 €/km⁴ toegekend (met een maximum van 30 km/dag Heen/Terug).

De uitkering wordt betaald naar rato van het aantal gewerkte dagen.

Art. 6

Voor werknemers van wie de prestaties gespreid zijn over zes werkdagen per week wordt de tussenkomst van de werkgever die het resultaat is van de toepassing van artikels 3 tot 6, met één vijfde verhoogd.

Art. 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012.

Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

⁴ Deze wijziging is van toepassing vanaf 1 januari 2024

4 Vorming

Hoofdstuk I – De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen

Afdeling I – Toepassingsgebied

Art. 2

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, werknemers die, ofwel onder arbeidscontract gesloten voor onbepaalde duur, ofwel onder arbeidscontract van bepaalde duur van een jaar of langer tewerkgesteld zijn.

Afdeling II - Algemene beschikkingen

Art. 3

De farmaceutisch-technische assistenten die voltijds tewerkgesteld zijn hebben recht op drie dagen vorming per jaar.

Voor de farmaceutisch-technische assistenten die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel gelijk aan minstens 50 % van de in de onderneming geldende voltijdse arbeidsduur worden de drie dagen bedoeld in vorige alinéa beperkt tot 1 ½ dag.

De vormingen die binnen het bedrijf of door meerdere bedrijven samen worden georganiseerd komen in aanmerking als vormingsdagen zoals bepaald in dit artikel.

Art. 4

De vormingen bedoeld in artikel 3 komen ten laste van de werkgever wanneer zij binnen het bedrijf of door meerdere bedrijven samen georganiseerd worden of, voor de andere vormingen, wanneer zij erkend zijn door het paritair fonds opgericht door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 1997 (K.B. 22 januari 2002; B.S. 4 april 2002)

Art. 5

De andere werknemers, die noch farmaceutisch-technische assistenten noch apothekers zijn, hebben recht op drie dagen vorming per jaar voor zover de gekozen vormingen van aard zijn hun

beroepskwalificatie in de uitgeoefende functie te verbeteren of een gunstige evolutie van hun beroepsloopbaan te bevorderen.

Voor de werknemers voorzien onder alinea 1 die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel gelijk aan minstens 50 % van de in de onderneming geldende voltijdse arbeidsduur worden de drie dagen bedoeld in vorige alinéa beperkt tot 1 ½ dag.

Art. 6

De werkgevers die deze vormingsdagen, zoals bepaald in artikels 3, 4 en 5, weigeren zijn verplicht als compensatie bezoldigde afwezigheden toe te kennen.

De bezoldigde afwezigheden worden toegekend tijdens het vierde kwartaal van het kalenderjaar, naar keuze van de werknemer a rato van ofwel volledige opeenvolgende dagen, ofwel halve dagen.

Art. 7

De werkgever betaalt aan de werknemer die om een andere reden dan om een dwingende reden werd ontslagen, de bezoldiging verbonden met de in het lopende kalenderjaar nog niet gebruikte vormingsdagen.

In dat geval heeft de werknemer geen recht meer op die vormingsdagen bij een nieuwe door deze collectieve arbeidsovereenkomst gebonden werkgever.

Art. 8

De adjunct-apothekers en de apothekerstitularissen die geen eigenaar zijn van een apotheek hebben, recht op een forfaitaire vergoeding vastgesteld op 50 € per kalenderjaar, ten laste van hun werkgever en betaald na voorlegging van een bewijs van aanwezigheid op enige vorming die kan bijdragen tot de verbetering van hun beroepskwalificatie en op voorwaarde dat de opleidingen niet door de werkgever worden ten laste genomen.

[Hoofdstuk II – De werkgevers die minstens tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen](#)

[Afdeling I – Toepassingsgebied](#)

Art. 9

Dit hoofdstuk is van toepassing op werkgevers die minstens tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Art. 10

Dit hoofdstuk wordt gesloten in uitvoering van artikel 58 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

[Afdeling II - Algemene beschikkingen](#)

Art. 11

De werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité 313 engageren zich om de interprofessionele collectieve doelstelling van 5 opleidingsdagen voor alle werknemers per jaar per voltijds equivalent te bereiken met als traject:

- 2 dagen in 2022 inclusief één dag individuele opleiding;
- 3 dagen in 2024 inclusief één dag individuele opleiding;
- 4 dagen in 2026 inclusief één dag individuele opleiding;
- 5 dagen in 2028 inclusief één dag individuele opleiding.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel gelijk aan minstens 50 % van de in de onderneming geldende voltijdse arbeidsduur worden de dagen bedoeld in vorige alinéa beperkt tot de helft van opleidingsdagen per jaar.

Art. 12

De vormingen, bedoeld in artikel 10, komen ten laste van de werkgever wanneer zij binnen het bedrijf of door meerdere bedrijven samen georganiseerd worden of voor de andere vormingen, wanneer zij erkend zijn door het Fonds 313 opgericht door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 1997 (45.742/CO/313, K.B. 22 januari 2002; B.S. 4 april 2002).

[Hoofdstuk III – De werkgevers die minstens twintig werknemers tewerkstellen](#)

[Afdeling I – Toepassingsgebied](#)

Art. 13

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die minstens twintig werknemers tewerkstellen, en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Dit hoofdstuk wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstuk 12: “Investeren in opleiding” en meer bepaald artikelen 52 en volgende over “Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan” en betreft uitsluitend de werkgevers zoals vermeld in artikel 51 van deze wet.

[Afdeling II - Algemene beschikkingen](#)

Art. 14

De werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité 313 die ten minste twintig werknemers tewerkstellen engageren zich om vanaf 2024 het individuele recht op opleiding van 5 opleidingsdagen voor alle werknemers per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel gelijk aan minstens 50 % van de in de onderneming geldende voltijdse arbeidsduur worden de dagen bedoeld in vorige alinéa beperkt tot de helft van de opleidingsdagen per jaar.

Art. 15

De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen zijn ten minste:

- 'formele opleiding' en 'informele opleiding' gedefinieerd overeenkomstig artikel 50, §1 a) en b) van de bovenvermelde Wet van 3 oktober 2022;
- De opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

[Hoofdstuk IV – Werktijden](#)

Art. 16

Overeenkomstig artikel 59 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, de opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Hoofdstuk V – Aanvullend karakter

Art. 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomsten of individuele overeenkomsten.

Hoofdstuk VI – Geldigheid

Art. 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en vervangt de bepalingen van de eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de opleiding van te weten de collectieve arbeidsovereenkomsten van 16 december 2003 (69886/CO/313), van 27 februari 2008 (88454/CO/313), van 14 april 2011 (103975/CO/313), van 24 oktober 2011 (106884/CO/313) alsook van 17 december 2021 (175922/CO/313), gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten..

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Elke partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen met een opzeggingstermijn van 3 maanden, middels de verzending van een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité 313.

5 Arbeidsduur voor de apothekers

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2002, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de arbeidsduur van de apothekers en apothekeressen gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2017

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de apothekers en de apothekeressen tewerkgesteld bij werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten voor zover zij niet beschouwd kunnen worden als

vertrouwenspersoneel in de zin van het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een zijn bekleed in de particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur.

Art. 2

Gelet de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, wordt de wekelijkse arbeidsduur van apothekers et apothekeressen vanaf 1 januari 2003 verminderd tot 38 uren per week.

Art. 3

Om praktische redenen van arbeidsorganisatie wordt deze arbeidsduurvermindering bij voorkeur doorgevoerd onder de vorm van compenserende dagen.

Deze compensatiedagen worden jaarlijks vastgelegd in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer.

Er worden per jaar zes compensatiedagen toegekend om een uur arbeidsduurvermindering te compenseren et dertien dagen per jaar om twee uur arbeidsduurvermindering te compenseren.

Art. 3bis

Ook tijdens de wacht respecteert de werkgever het artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werkgever is verplicht om de werknemer behoorlijk te huisvesten tijdens de wacht.

Indien hij de verbintenis is aangegaan , om hem eten aan te bieden, moet er voldoende gezonde voeding voorzien zijn.

Indien de werknemer de wacht presteert in de lokalen van de apotheek, stelt de werkgever ten minste het volgende ter beschikking van de werknemer:

- Een bed
- Toegang tot het sanitair (toilet, lavabo,douche)

De werkgever verzekert ten alle tijde de veiligheid van zijn werknemers en neemt versterkte maatregelen tijdens de wacht.

Art. 3ter

De bepalingen en het toepassingsgebied van de arbeidswet van 16 maart 1971, en in het bijzonder die met betrekking tot de arbeidsduur, zijn van toepassing op prestaties die tijdens de wachtdienst worden verleend.

Art. 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits inachtneming van een opzeggingsperiode van 3 maanden, betekend bij ter post aangetekende brief gericht tot de voorzitter van het paritair comité en al de ondertekenende partijen.

6 Anciënniteitsverlof

Paritair Comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2011 betreffende het anciënniteitsverlof afgesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten gewijzigd door de cao's van 19 december 2013, 20 december 2017 en 3 december 2019

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt onder "werknemers" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2

De werknemers hebben elk jaar recht, op één extra vakantiedag vanaf een anciënniteit van 15 jaar of meer in hetzelfde bedrijf en op een tweede extra vakantiedag vanaf een anciënniteit van 25 jaar of meer in hetzelfde bedrijf, tenzij er gunstiger bepalingen bestaan in de onderneming.⁵

Hieraan wordt een derde extra vakantiedag aan toegevoegd vanaf een anciënniteit van 30 jaar of meer in hetzelfde bedrijf, tenzij de onderneming reeds gunstiger bepalingen van anciënniteitsverlof of extra-legaal verlof toekent".⁶

Art. 2bis

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel, wordt de extra anciënniteitsverlofdag in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekend naar verhouding van het aantal gepresteerde uren in de onderneming tenzij er gunstigere bepalingen bestaan in de onderneming.

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012.

Zij wordt afgesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maand bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

⁵ Deze wijziging is van toepassing vanaf 1^{ste} januari 2020.

⁶ Deze alinea is van toepassing vanaf 1 januari 2024

7 Vakbondsafvaardiging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2015, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2017

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten. Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers die in een apotheek en de tarificatiediensten werken met uitsluiting van het onderhoudspersoneel.

Art. 2 - De werkgevers erkennen dat hun werknemers, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.

Art. 3 - De werkgevers gaan de verbintenis aan de vakbondsafvaardiging te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde werknemers blijken van voorkeur te geven ten opzichte van gesyndiceerde werknemers.

Art. 4 - De syndicale afgevaardigden van personeel moeten onder alle omstandigheden :

- a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden.
- c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken en vice versa.

Art. 5 - De ondertekenende vakverenigingen gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden weren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel,

aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5bis van 30 juni 1971, noch met deze overeenkomst.

Hoofdstuk II: Bevoegdheden van de syndicale afvaardiging

Art- 6 - De syndicale afvaardiging heeft het recht door de werkgever of door zijn vertegenwoordigers te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Art. 7 - Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 8 - Ten einde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van die behoren tot de persoonlijke sfeer.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Art. 9 – De werkgever of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 14 dagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande:

- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, inzonderheid opdat voor het gesyndikeerd personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificeringsregelen worden toegepast, voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;
- c) de arbeidsverhoudingen.

Art. 10 - De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming met 50 en meer werknemers, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

Art. 11 - De syndicale afvaardiging is niet bevoegd om aangelegenheden te behandelen die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbeeping, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de werknemers aanbelangen.

[Hoofdstuk III: Samenstelling van de afvaardiging](#)

Art. 12

Op vraag van één of meerdere representatieve werknemersorganisaties wordt een syndicale afvaardiging opgericht in de ondernemingen met 50 en meer werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ~~van 4/5 of meer~~, wanneer ten minste 25% van de totale getalsterkte van de werknemers gesyndikeerd is.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.

Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een gemeenschappelijk arbeidsreglement is of arbeidsreglementen die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Dit vermoeden kan echter worden weerlegd als de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en –beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.

De berekening van het aantal werknemers gebeurt op grond van het gemiddeld aantal werknemers die gedurende de vier trimesters, voorafgaand aan het trimester waarin de aanvraag is gesteld, volgens de RSZ-aangifte, in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Voor de berekening van het aantal bedoelde werknemers, worden alle werknemers in aanmerking genomen zoals vermeld in § 1, 1ste lid van dit artikel.

Elke werkgever is verplicht, op schriftelijke aanvraag van een representatieve vakbondsorganisatie, het aantal in zijn onderneming tewerkgestelde werknemers schriftelijk mede te delen, ook al werd er nog geen enkele aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging gesteld.

Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging.

In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde werknemers die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het paritair comité, die de door de werknemersorganisaties daartoe aan hem overgemaakte ledenlijsten vergelijkt met de personeelslijst die hem door de werkgever wordt medegedeeld.

Art. 13 - De vakorganisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekende brief de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht. Deze verwittigen binnen de 14 dagen, per aangetekende brief, de initiatief nemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat.

Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.

Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging bij de werkgever ingediend bij middel van een gemeenschappelijke aangetekende brief vanwege die syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat.

In deze brief zullen bedoelde syndicale organisaties verwijzen naar de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair Comité voor de apotheken en de tarifieringsdiensten.

De werkgever kan zich binnen een termijn van 15 dagen na het indienen van het hierboven vermelde verzoek verzetten tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging met een aangetekende brief aan de syndicale organisaties die het verzoek hebben opgestuurd.

Art. 14 - De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een hunner tot voorzitter kiezen.

De syndicale afvaardiging wordt bepaald als volgt:

Vanaf 50 werknemers: 2 effectieve afgevaardigden en 2 plaatsvervangers.

[Hoofdstuk IV : Aanduiding van de afgevaardigden](#)

Art. 15 - Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de werknemers aan de volgende vereisten voldoen :

1. In regel te zijn om in België te werken;
2. a) ten minste één jaar als werknemer hebben gewerkt en
b) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn en de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt hebben;
3. niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;
4. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden;
5. lid zijn van één der erkende vakorganisaties.

Art. 16 - De syndicale vakorganisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 13, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij gebrek aan intersyndicaal akkoord, kan de meeste gerede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van apotheken en tarifieringsdiensten: het aantal van mandaten zal verdeeld worden volgens het aantal vakbondslidmaatschappen à rato van de regel D'Hondt.

Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek volgens artikel 13 aan de werkgever wordt opgestuurd zullen de vakorganisaties afschrift van dit verzoek samen met de lijst der mogelijk effectieve en plaatsvervangende kandidaten, beperkt tot het aantal volgens artikel 15 te begeven zetels, bij aangetekende brief toesturen aan de voorzitter van het Paritair Comité 313. Zij leggen aan de werkgever, ten laatste 30 dagen na het indienen van het verzoek waarvan sprake in artikel 13, schriftelijk de definitieve lijst voor van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden die worden

voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in artikel 12 bepaalde getalsterkte.

Art. 17. De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid:

1. ingeval dit lid verhinderd is,;
2. wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 15 niet meer vervult of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 22.

Art. 18 - Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze vervanging zal geschieden overeenkomstig de bepalingen van artikelen 15 tot 17.

Art. 19 - De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor werknemers weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de in artikel 16, derde lid bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Nationaal Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Art. 20 - De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 14 dagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 19, eerste lid. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 19, tweede lid.

Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk V, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.

Art. 21 - Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is hernieuwbaar.

De werkgever verwittigt alle representatieve organisaties per aangetekend schrijven van het nakende verstrijken van het mandaat. In dit geval, zo de werknemersorganisaties niet overgaan tot de hernieuwde aanstelling overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 13 voor het verstrijken van de mandaten, nemen de mandaten een einde bij het verstrijken ervan.

Indien de werkgever niet overgaat tot deze melding binnen de gestelde termijn, worden de mandaten stilzwijgend vernieuwd.

Art. 22 - Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- a) wanneer de termijn verstrijkt;

- b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
- c) wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid wordt overgeplaatst tenzij de werkgever dezelfde blijft;
- e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekende brief en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan
- f) ingeval hij in de onderneming met een leidinggevende functie wordt belast.

Hoofdstuk V: Werking

Art. 23 - Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek, bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Art. 24 - De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

De uren besteed aan deze vergaderingen en het krediet van 2 uur per maand ter voorbereiding van deze vergaderingen, worden beschouwd als normale arbeidsuren voor het personeel, zowel voor wat de berekening van de arbeidstijd betreft als wat de betaling van het loon aangaat. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is evenwel geen overloon verschuldigd. De syndicale afgevaardigde verwittigt zijn hiërarchische overste op voorhand van zijn deelneming aan een vergadering en waakt erover dat dit het goed verloop van de diensten van de onderneming niet verstoort.

Art. 25 - De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd- om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen.

Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort. In geval van meningsverschil stelt de werkgever de betrokken syndicale organisatie hiervan in kennis met vermelding van zijn motivatie. De onderneming stelt permanent of occasioneel een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Art. 26 - De syndicale afvaardiging kan overgaan tot alle schriftelijke, digitale en mondelinge mededelingen ten nutte van het personeel. Deze mededelingen dienen van syndicale of professionele aard te zijn.

In akkoord met de werkgever, kunnen op de arbeidsplaats en gedurende de rustpauzes, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever mag dit akkoord niet willekeurig weigeren.

Hoofdstuk VI : Statuut van vakbondsafgevaardigde

Art. 27 - Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Art. 28 - §1 De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

§2 De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij niet akkoord gaat met de redenen van de voorgenomen afdanking.

Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven. De periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. De betrokken syndicale organisatie en de werkgever zijn verplicht alles in het werk te stellen om het geschil op te lossen op het vlak van de onderneming.

§ 3 Indien op het niveau van de onderneming geen overeenkomst kan bereikt worden, wordt dit geschil overgemaakt aan het Paritair Comité. Bij gebrek aan akkoord in het verzoeningsbureau van het paritair comité binnen de 30 dagen, kan het geschil worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbank.

Art. 29 - In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht per aangetekend schrijven.

Art. 30 - Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen :

1) indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemde artikelen 28 en 29 bepaalde procedure na te leven;

2) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepalingen van art. 28, § 3, door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in de wet van 19 maart 1991.

[Hoofdstuk VII : Geldigheidsduur](#)

Art. 31 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

8 Innovatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, inzake innovatie

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Artikel 2 – Wettelijke basis

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het art. 22 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance (Belgisch Staatsblad 22 mei 2014) en in uitvoering van het koninklijk besluit van 4 juli 2014 tot uitvoering van het voormelde artikel 22 (Belgisch Staatsblad 14 juli 2014).

Artikel 3 - Vaststelling

De ondertekenende partijen erkennen dat innovatie in de sector zeer belangrijk is met het oog op het behoud van de tewerkstelling. Het is daarom belangrijk om de bestaande initiatieven inzake innovatie in kaart te brengen en goed op te volgen. Daarnaast moet het ook de bedoeling zijn om innoverende projecten te ondersteunen en aan te moedigen.

Artikel 4 - Rapportering

De ondertekenende partijen komen overeen dat in uitvoering van artikel 22 van de bovenvermelde wet van 15 mei 2014, ze een rapportering zullen opstellen inzake de innovatie in de sector. Dat rapport zal besproken worden in het Fonds 313 en vervolgens door het Paritair Comité 313 worden goedgekeurd.

Artikel 5 – Innovaties in de sector

In het bijzonder staan de ondertekenende partijen open voor nieuwe initiatieven om de rol van de apotheker als zorgverlener, gezondheids- raadgever en verantwoordelijke voor het juiste gebruik van geneesmiddelen te versterken:

- ontwikkeling van diensten en farmaceutische zorgen,
- Een grotere verantwoordelijkheid in de kosten van de gezondheidszorgverstrekkingen
- de veiligheid van de geneesmiddelen te verbeteren

Om deze nieuwe doelstellingen te bereiken, moeten werknemers van de sector zich aanpassen aan de nieuwe technologieën

De Competitiviteit van de sector is afhankelijk van een constante verbetering van de kennis van het personeel. De evolutie van de veranderende wetgeving vereist ook dat de werknemers permanente opleiding volgen.

Artikel 6 - Slotpebalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door alle partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden, bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité 313.

9 Deconnectie

Suppletieve Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2023 betreffende het recht op deconnectie.

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten behoren en die twintig of meer werknemers tewerkstellen.

Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand in toepassing van de artikelen 15,16, 17, 17/1 en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, evenals de artikelen 29 tot 32 van de wet van 03/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).

Artikel 2 – Suppletieve toepassing

Overeenkomstig en in toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 03/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze suppletieve cao van toepassing op ondernemingen die, uiterlijk op 31 maart 2023, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met principes en modaliteiten betreffende het recht op deconnectie afgesloten in overeenstemming met de wet van 5 december 1968 over collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire commissies of, bij gebreke aan modaliteiten en voorwaarden in hun arbeidsreglement zoals bedoeld in de voornoemde wet.

Artikel 3 – Bepalingen over het recht op deconnectie

De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rusten verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

Onder het “recht op deconnectie” verstaan we:

1. het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren (vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst). De werknemer is onder meer niet verplicht kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren of tijdens weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.

De uitzonderingen op dit principe zijn:

- De werknemers van de apotheken en tarificatiediensten die beschouwd kunnen worden als vertrouwenspersoneel in de zin van het koninklijk besluit van 10 februari 1965;
- Apothekers, tijdens de periode van tijdelijke vervanging van de apotheker-titularis of tijdens de wachtdienst;
- Gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer;
- Bij uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden, waarbij actie vereist is die niet kan wachten tot de volgende arbeidsperiode.

2. Het engagement dat werknemers zich onthouden, voor zover mogelijk en tenzij aangetoond is dat er sprake is van een noodsituatie, van het nemen van contact met hun collega's buiten de werkuren, tijdens rusttijden, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst. Een noodsituatie is een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of personen ernstig verstoord (kan) raken, potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel handelen vereist.

Artikel 4 – Analyse en preventie

De analyse van het risico van overconnectie en de preventie ervan binnen het bedrijf maakt deel uit van de verplichtingen van het bedrijf op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:

- De welzijnswet;
- Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk;
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.

Artikel 5 – Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters

- Werkgevers en werknemers zullen ervoor zorgen om niet buiten de normale werkuren (dit zijn de uren vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst) contact op te nemen met hun collega's tenzij dit om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Uitzonderingen kunnen voorkomen zoals beschreven in art. 3.1. of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;

- De werknemer kan er geen nadeel van ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest, behalve als de werknemer valt onder de uitzonderingen beschreven in art. 3.1. of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;
- Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend zijn, wordt aanbevolen om per team/afdeling te overleggen over deconnectie en het gebruik van de digitale communicatiemiddelen om hun eigen werking vast te stellen. Het doel is met name om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood;
- Om praktische redenen zorgt de werknemer ervoor dat hij(ze) zijn (haar) leidinggevende op de hoogte stelt van de taken die nog in uitvoering zijn op het moment dat hij(ze) zijn(haar) vakantie neemt. De leidinggevende wijst deze toe aan zijn(haar) vervanger.
- De werknemer zorgt er ook voor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren.

Artikel 6 – Vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie

- De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe om in het sectorale opleidingsaanbod een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan hyperconnectiviteit, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...);
- Het bedrijf zal regelmatig informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor managers en alle werknemers om hen te informeren over de risico's, problemen en best practices met betrekking tot het gebruik van digitale tools. Het is belangrijk dat duidelijk wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om te deconnecteren;
- Leidinggevend en gaan het gesprek aan binnen hun team rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werkkader hyperconnectiviteit voorkomt;
- Periodiek wordt de situatie beoordeeld en geagendeerd bij de desbetreffende overlegorganen;

- Afwezigheidsberichten waarin ook wordt vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de werknemer is een voorbeeld van praktijk die zou kunnen worden geïntegreerd in een beleid inzake het recht op disconnectie om het gewenste gedrag aan te moedigen.

Artikel 7 – Slotbepalingen en inwerkingtreding

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 28 maart 2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.

§2 Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair Comité.

10 Tijdskrediet

10.1 Tijdskrediet (aanvragen ingediend vóór 1 september 2012)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 bis en 77 ter gesloten in de Nationale Arbeidsraad en tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.⁷

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt onder „werknemers" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK II – Beschikkingen

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig met en in uitvoering van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 bis van 19 december 2001 en 77 ter van 10 juli 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 25 januari 2002 en 20 september 2002, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

HOOFDSTUK III. – Kleine ondernemingen

Art. 3

Bij toepassing van het artikel 2 § 3 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis, komen de partijen overeen dat in de ondernemingen met minder dan 11 werknemers, de toelating van de werkgever vereist is zowel voor de toekenning van het tijdskrediet als voor de loopbaanvermindering of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

⁷ Deze CAO wordt door de CAO van 19 december 2013 vervangt, behalve voor degenen die nu al genieten van de rechten van deze cao.

[HOOFDSTUK IV - Duur van het tijdskrediet en berekening van de drempel](#)

Art. 4

Bij toepassing van het artikel 3 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis, wordt de maximumduur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet over de hele loopbaan op twee jaar gebracht.

Art. 5

In toepassing van artikel 15, § 7, van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis worden de werknemers die zich beroepen op artikel 6 §1 en/of op artikel 9, § 1, 1, van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. II bis niet meegerekend in de in artikel 15, § 1, van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. II bis bepaalde vijfprocentdrempel.

[HOOFDSTUK V. - Titelvoerende apothekers en vertrouwenspersonen](#)

Art. 6

De titelvoerende apothekers en de vertrouwenspersonen bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 12 februari 1965 worden, bij toepassing van het artikel 2 § 3 voornoemde van de collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis, uitgesloten van het recht op tijdskrediet.

Art. 7

De in voorgaand artikel 6 bedoelde titelvoerende apothekers en werknemers kunnen, vanaf de leeftijd van 60 jaar, de maatregelen tot loopbaanvermindering genieten, mits het akkoord van de werkgever.

[HOOFDSTUK VI - Aanvullende aard.](#)

Art. 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de gunstigere collectieve ondernemingsovereenkomsten noch aan de individuele akkoorden die bestaan op de datum van haar inwerkingtreding.

HOOFDSTUK VII – Geldigheid

Art. 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2003.

Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elke van de partijen mits een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

10.2 Tijdskrediet (aanvragen ingediend vanaf 1 september 2012)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2013 gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, bij toepassing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2017

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt onder “werknemers” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK II – Algemene bepalingen

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig met en in uitvoering van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen ("CAO nr. 103").

HOOFDSTUK III – Aanvullend sectoraal recht

Art. 3

Bij toepassing van het artikel 4, §1, punt 3 van de bovenvermelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr 103, wordt een aanvullend recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor een periode van maximaal 36 maanden aan de werknemer toegekend voor de volgende motieven:

- het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid
- voor palliatieve verzorging,
- voor de zorg van een kind tot de leeftijd van 8 jaar

De periode van 36 maanden wordt verlengd tot 51 maanden wanneer de loopbaan tot een halftijdse wordt verminderd

De voorwaarden voorzien in artikel 4 van de cao nr 103 moeten vervuld worden.

Art. 4

Bij toepassing van het artikel 8, §3, van de bovenvermelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt een aanvullend recht op tijdskrediet toegekend voor werknemers van 50 jaar en ouder, die een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar kunnen aantonen. Dit aanvullend recht is alleen toegankelijk voor werknemers in artikel 10, §1, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 geïndiceerd die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week.

[HOOFDSTUK VI – Kleine ondernemingen](#)

Art.5

Bij toepassing van het artikel 11, §4, van de bovenvermelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 is voor de uitoefening van de rechten op tijdskrediet - met of zonder motief - de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving wordt verricht.

[HOOFDSTUK V. – Apothekers - titularissen en vertrouwenspersonen](#)

Art. 6

Bij toepassing van het artikel 2, §3, van de bovenvermelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 worden de apothekers-titularissen en de vertrouwenspersonen bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 12 februari, uitgesloten van het recht op tijdskrediet.

Art. 7

In afwijking, kunnen de apothekers-titularissen en de vertrouwenspersonen bedoeld in artikel 6, vanaf de leeftijd van 60 jaar, de maatregelen tot loopbaanvermindering genieten, mits de instemming van de werkgever.

[HOOFDSTUK VI– Geldigheid](#)

Art. 8

De werknemers kunnen het recht op tijdskrediet doen gelden op grond van deze Overeenkomst indien ze niet reeds genoten hebben van de voordelen van ongemotiveerd dan wel gemotiveerd tijdskrediet op grond van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003, voor zover deze motieven

identiek zijn en dat aan de voorwaarden wordt voldaan en dat de totaal duur van 36 maanden bereikt is.

De periode van 36 maanden wordt verlengd tot 51 maanden wanneer de loopbaan tot een halftijdse wordt verminderd.

Het recht op tijdskrediet voor de werknemer gesloten op basis van de arbeidsovereenkomst van 16 december 2003 gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten gesloten vóór de inwerkingtreding van de CAO nr. 103 blijft gelden.

Art.9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018

Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door ieder van de partijen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

10.3 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2019, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten betreffende de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

[HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied](#)

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair comité voor de apothekers en tarificatiediensten.

§ 2. Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

[HOOFDSTUK II. – Ontslag](#)

Art. 2. De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en zijn wijzigingen, wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

[HOOFDSTUK III. - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden](#)

Art. 3. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en zijn wijzigingen wordt vastgesteld op 62 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke loopbaanvoorwaarden, en voor zover deze een anciënniteit heeft in de onderneming van minimum 2 jaar op het ogenblik van hun ontslag.

[HOOFDSTUK IV. – Werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers meer een beroepsloopbaan van 40 jaar.](#)

Art. 4. §1 Onverminderd de toepassing van de hierboven vermelde regels en in uitvoering van de CAO nr. 134 van 23 april 2019 "tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere

werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen” en de CAO nr 135 van 23 april 2019 “tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen”, wordt aan de voorwaarden vastgesteld in de volgende paragrafen, het voordeel van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend.

§2. De werknemers ontslaan tussen 01/01/2019 en 31/12/2020 met een zeer lange beroepsloopbaan van 40 jaar moeten de leeftijd van 59 jaar uiterlijk op 31 december 2020 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikt hebben.

§3 De loopbaanvoorwaarde van 40 jaar moet vervuld zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer die voldoet aan de in § 2 van de huidige artikel bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2020 verstrijkt, behoudt evenwel het recht van verdere uitbetaling van de bedrijfstoeslag.

[HOOFDSTUK V. – Vrijgesteld van beschikbaarheid](#)

Art. 5. Deze werknemers kunnen een vrijstelling van beschikbaarheid aanvragen bij hun inschrijving als werkzoekende, en dat tot 31 december 2020 indien ze, op het ogenblik van hun aanvraag de leeftijd van 62 jaar bereikt hebben of 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

[HOOFDSTUK VI. – Geldigheidsduur](#)

Art. 6. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

§ 2. De hogervermelde bepalingen zijn van toepassing tenzij een hogere dwingende rechtsnorm andere voorwaarden, termijnen of modaliteiten bepaalt.

10.4 De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2021 – 2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2021 - 2022.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK II. - De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

Art. 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§2. Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen die een lange loopbaan hebben.

Art. 3

De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk op 31 december 2022 worden ontslagen;
- dat zij de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. – Geldigheidsduur

Art. 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1^{ste} juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

10.5 De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2023 – 2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2023 - 2024.

[HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied](#)

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

[HOOFDSTUK II. - De vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid](#)

Art. 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§2. Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 , de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 die een lange loopbaan hebben.

Art. 3

De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk op 30 juni 2023 worden ontslagen;

- dat zij de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. – Geldigheidsduur

Art. 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

10.6 Uitkeringen voor een landingsbaan

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2022, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft.

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1. § 1er Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten. §2 Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK 2: VOORWERP

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 157 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 4

De toepassingsmodaliteiten en voorwaarden voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor de werknemers met een lange loopbaan of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, zijn deze zoals ze opgenomen zijn in de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr 157 van 15 juli 2021.

HOOFDSTUK 3—GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Collectieve arbeidsovereenkomst

van 22 december 2023, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft.

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering-

Art. 3

Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Art.4

De toepassingsmodaliteiten en voorwaarden voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering-zijn deze zoals ze opgenomen zijn in de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr 170 van 30 mei 2023.



Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

11 Koopkracht

Volgende cumulatieve en recurrente premies:

- Sinds 2016: jaarlijkse bruto premie van € 250
- Sinds 2018: jaarlijkse bruto premie van € 352
- Vanaf 2020: jaarlijkse bruto premie van € 210. Die premie zal geïndexeerd worden vanaf 2021.

Unieke premies :

In 2018 : 100 € vóór 31 januari 2018

In 2019 : 70 € vóór 31 december 2019

In 2022 : Corona premie (eenmalige premie van € 100 + voorwaardelijke premie van € 100) in de vorm van consumptiecheques vóór 31 januari 2022 (-> [11.6 Corona premie](#)).

11.1 **Koopkracht (oud sectorakkoord 2015-2016)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1ste februari 2016 gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, inzake het sectorakkoord 2015 – 2016 gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2017

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Artikel 2 – Koopkracht

Vanaf 2016 heeft de voltijdse werknemer recht op een recurrente jaarlijkse brutopremie van 250€ betaalbaar vóór 31 december. De helft van de premie wordt toegekend op 1 juli en de andere helft op 31 december.

Vanaf 2018 heeft de voltijdse werknemer recht op een extra recurrente jaarlijkse brutopremie van 352 € betaalbaar vóór 31 december. De helft van de premie wordt betaald op 1 juli ende andere helft op 31 december.

Vanaf 2020 heeft de voltijdse werknemer recht op een extra recurrente jaarlijkse brutopremie van 210€ betaalbaar vóór 31 december. Deze premie van 210€ alsook het evenwaardige voordeel (bruto werknemer + patronale bijdragen RSZ) worden voor het eerst in 2021 geïndexeerd. Deze indexatie volgt de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2001 betreffende de aanpassing van

de lonen aan de index (60530/CO/313). De helft van de premie wordt betaald op 1 juli en de andere helft op 31 december.⁸

Aangezien de CAO in werking treedt op 1 januari 2016, is er impliciet overeengekomen dat de referentieperiode over het jaar wordt verdeeld:

- Van 1 januari tot 30 juni van het jaar voor het deel van de premie betaalbaar op 1 juni van datzelfde jaar.
- Van 1 juli tot 31 december van het jaar voor het deel van de premie betaalbaar op 31 december van datzelfde jaar.

De deeltijdse werknemer heeft recht op de premies pro rata de tewerkstellingsgraad vermeld in de arbeidsovereenkomst.

Zowel voor de voltijdse werknemer als voor de deeltijdse werknemer zijn de premies verschuldigd naar rato van het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid verricht in overeenstemming met de tewerkstellingsgraad in zijn arbeidsovereenkomst vermeld. De wettelijke feestdagen, het anciënniteitsverlof, recuperatiedagen, klein verlet, de vormingsdagen en de jaarlijkse vakantie worden gelijkgesteld met de dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid verricht.

De werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst) hebben geen recht op deze premies.

Artikel 3 – Omzetting via bedrijfsakkoord

Een bedrijfsakkoord, vrij onderhandeld, kan overeenkomen dat de premie als bedoeld in artikel 2 wordt toegekend in de vorm van een nieuw evenwaardig voordeel of een combinatie van voordelen met een gelijke totaalwaarde aan het bedrag bedoeld in artikel 2 en onder dezelfde voorwaarden. De specifieke reglementering van dit voordeel wordt gerespecteerd.

Bij gebrek aan een bedrijfsakkoord vóór 1 juli van elk jaar, zal de helft van de premies zoals voorzien in artikel 2 automatisch toegekend worden op 1 juli en de andere helft op 31 december.

⁸ Deze wijziging is van toepassing vanaf 1^{ste} december 2019

Artikel 4 - Sociale vrede

Geen enkele nieuwe eis zal door de partijen worden ingediend op het niveau van de sector of de onderneming tijdens de duurtijd van dit akkoord.

Artikel 5 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

De hierboven vermelde bepalingen zijn van toepassing behalve indien een hogere wettelijke norm andere voorwaarden, termen of modaliteiten oplegt.

Zij kan door alle partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden, bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité 313.

11.2 Secorakkoord 2017-2018

Protocoloakkoord van 20 december 2017, afgesloten in het paritair comité 313 voor de apotheken en tarifieringsdiensten.

Dit protocolakkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten.

Aanhef

De loonnorm (de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling) wordt om de twee jaar vastgelegd en bepaalt hoeveel de loonkosten maximaal mogen stijgen.

Artikel 2 van CAO nummer 119 voorziet dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017 – 2018 wordt vastgelegd op **1,1%**.

In dit kader zijn de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers het volgende overeengekomen:

1. Koopkracht

- Een enkele bruto premie van 100 € wordt vóór 31 januari 2018 toegekend.
- Een extra recurrente jaarlijkse brutopremie van 352€ wordt toegekend onder dezelfde voorwaarden als deze zoals toegekend in cao van 1 februari 2016.

De voorwaarden voor het toekennen van deze premies zijn deze zoals voorzien in de oorspronkelijke CAO.

Wij willen eveneens een verduidelijking toevoegen aan de cao betreffende de eindejaarspremies. Dit om te vermijden dat bij de berekening voor de toekenning van deze premies, deze premies worden meegeteld in het loon.

2. Tewerkstelling

- Uitbreiding van de mogelijkheden op klein verlet:

Akkoord voor uitbreiding van het klein verlet dat van toepassing is op gehuwden, op de wettelijk samenwonenden en op de feitelijk samenwonenden die een officieel attest wonende onder hetzelfde dak als de werkne(e)m(st)er van de gemeentelijke overheden kunnen voorleggen.

- Valorisering van de wachten

Akkoord voor herhaling van de minimale arbeidsvoorwaarden die door de werkgever tijdens de wacht moeten worden nageleefd en voor het respecteren van de regelgeving inzake de arbeid terzake en dit zowel voor de farmaceutisch- technisch assistenten als voor de adjunct apothekers.

3. Eindeloopbaan volgens cao 104

Anciënniteitsverlof

- Akkoord voor de wijziging van de cao op anciënniteitsverlof om mogelijke interpretaties te voorkomen (deeltijds en aantal toegekende dagen)

Tijdskrediet

- Akkoord voor de uitbreiding van het tijdskrediet van 36 maanden tot 51 maanden wanneer de loopbaan tot een halftijdse wordt verminderd.

4. Syndicale thema's

Akkoord om in artikel 12 van de cao betreffende de vakbondsafvaardiging ook rekening te houden met de deeltijdse werknemers.

5. Behouden van alle verworven rechten

De Collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten op het niveau van de sector, worden verlengd voor de duur van dit akkoord.

Geen enkele nieuwe eis zal door de partijen worden ingediend op het niveau van de sector tijdens de duurtijd van dit akkoord.

Geldigheidsduur van dit protocolakkoord

Deze protocolakkoord treedt in werking op 1 januari 2017, met uitzondering van de bepalingen waar een andere ingangs- en/of einddatum is voorzien.

11.3 Koopkracht (sectorakkord 2019-2020)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2019 betreffende de Koopkracht tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1ste februari 2016 afgesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten, inzake het sectorakkoord 2015 – 2016 (nr 132 540 van 6/4/2016) en de CAO van 20 december 2017 (144858/CO/313)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt onder “werknemers” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2.

In artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1^{ste} februari 2016 wordt de volgende alinea tussen de eerste en de tweede alinea ingevoegd:

Vanaf 2020 heeft de voltijdse werknemer recht op een extra recurrente jaarlijkse brutopremie van 210€ betaalbaar vóór 31 december. Deze premie van 210€ alsook het evenwaardige voordeel (bruto werknemer + patronale bijdragen RSZ) worden voor het eerst in 2021 geïndexeerd. Deze indexatie volgt de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2001 betreffende de aanpassing van de lonen aan de index (60530/CO/313). De helft van de premie wordt betaald op 1 juli en de andere helft op 31 december.

Artikel 3.

Een enkele bruto premie van 70€ wordt vóór 31 december 2019 toegekend.

Alinea's 2, 3 en 4 van artikel 2 betreffende de “Koopkracht” van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 1^{ste} februari 2016 zijn van toepassing bij het verlenen van deze enkele premie.

Artikel 4

In artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1^{ste} februari 2016 wordt lid 1 aangevuld met:
“Een bedrijfsakkoord, vrij onderhandeld, kan overeenkomen dat de premie als bedoeld in artikel 2 wordt toegekend in de vorm van een nieuw evenwaardig voordeel of een combinatie van voordelen met een gelijke totaalwaarde aan het bedrag bedoeld in artikel 2 en onder dezelfde voorwaarden. De specifieke reglementering van dit voordeel wordt gerespecteerd.

Bij gebrek aan een bedrijfsakkoord vóór 1 juli van elk jaar, zal de helft van de premies zoals voorzien in artikel 2 automatisch toegekend worden op 1 juli en de andere helft op 31 december. Voor 2016 wordt dit bedrijfsakkoord op 1 juli 2016 gesloten.”

[HOOFDSTUK 2 – Geldigheidsduur](#)

Artikel 5.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2020.

§ 2. De hierboven vermelde bepalingen zijn van toepassing behalve indien een hogere wettelijke norm andere voorwaarden, termen of modaliteiten oplegt.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft dezelfde geldigheidsduur en dezelfde opzeggingsmodaliteiten en termijnen als de collectieve arbeidsovereenkomst die zij wijzigt.

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan bestaande gunstigere individuele akkoorden die bestaan op de datum van zijn inwerkingtreding.

11.4 Koopkracht (sectorakkord 2021-2022)

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 17 december 2021, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende het sectorakkoord 2021- 2022.

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK II – Koopkracht

Art. 2

Aangezien de salarishnorm 2021-2022 is vastgesteld op maximaal 0,4%, is het volgende overeengekomen:

De barema's en de effectieve salarissen worden verhoogd met 0,4% met ingang van 1 januari 2022.

HOOFDSTUK III – Slotbepalingen

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in vanaf 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Elke partij kan dit akkoord beëindigen met een opzeggingstermijn van 6 maanden, middels de verzending van een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité 313.

11.5 Koopkrachtpremie (sectorakkoord 2024-2025)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2023, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de toekenning van een koopkrachtpremie.

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een eenmalige aanvullende koopkrachtpremie in toepassing van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van het Koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (Belgische Staatsblad van 28 april 2023).

Art. 3

Een alternatief bedrag aan koopkracht premie kan besproken worden in de ondernemingen met syndicale vertegenwoordiging. De reeds betaalde koopkrachtpremie in een onderneming kunnen worden in mindering gebracht op de sectorale koopkrachtpremie.

Hoofdstuk II – Koopkrachtpremie in de ondernemingen die een jaarrekening neerleggen bij de Nationale Bank van België

Art.4

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ondernemingen die een jaarrekening neerleggen bij de Nationale Bank van België evenals op de ondernemingen in natuurlijke personen.

Art. 5

§1 Voor de toepassing van deze CAO wordt onder onderneming met hoge winst in 2022, een onderneming verstaan die aan de volgende cumulatieve voorwaarden beantwoordt:

- de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van het boekjaar afgesloten in 2022 is positief;
- de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van het boekjaar afgesloten in 2022 is 1,15 keer hoger als het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst (code 9901) over de afgelopen 3 jaren, zijnde 2019-2021.

§2 Voor de toepassing van deze CAO wordt onder onderneming met uitzonderlijk hoge winst in 2022, een onderneming verstaan die aan de volgende cumulatieve voorwaarden beantwoorden:

- de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van het boekjaar afgesloten in 2022 is positief;
- de operationele bedrijfswinst (code 9901) van de jaarrekening van het boekjaar afgesloten in 2022 is tweemaal zo hoog als het gemiddelde van de operationele bedrijfswinst (code 9901) over de afgelopen 3 jaren, zijnde 2019-2021.

§3 Voor ondernemingen in natuurlijke personen wordt de berekening gebaseerd op de exploitatierekening.

Art.6

§1. Een werknemer waarvan een onderneming hoge winst in 2022 heeft geboekt zoals opgenomen in artikel 5, §1^{ste}, heeft recht op een eenmalige koopkrachtpremie van 150 €.

Een werknemer waarvan een onderneming uitzonderlijk hoge winst in 2022 heeft geboekt zoals opgenomen in artikel 5, §2, heeft recht op een eenmalige koopkrachtpremie van 175 €.

Deze premies zijn niet cumulatief.

§2. De koopkrachtpremie moet worden toegekend aan de in artikel 1 bedoelde bedienden die op 1 december 2023 in dienst zijn. In overeenstemming met het voormelde KB van 24 april 2023, moet de premie uitgekeerd worden uiterlijk op 31 december 2023 of op de datum van de verlenging van de datum van uitreiking van de koopkrachtpremie die in het Belgische Staatsblad zal worden gepubliceerd op voorwaarde dat het recht op de koopkrachtpremie ontstaat vóór 1 januari 2024.

§3. De premie wordt uitgekeerd voor effectieve prestaties in twaalfden, naar verhouding van het aantal volledige kalendermaanden gedurende dewelke de werknemer tijdens de referentieperiode onder contract is geweest.

Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- de dagen waarop de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort op grond van artikel 28, 1^o en 2^o van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

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

11.6 Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2011, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten betreffende de eindejaarspremie gewijzigd door de Cao van 20 december 2017

Hoofdstuk I. – Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt onder “werknemers” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Hoofdstuk II. – Bepaling van de eindejaarspremie

Art. 2

Een eindejaarspremie van 20% van het bruto maandloon wordt aan werknemers toegekend die alléén volgens het sectorieel minimum barema bezoldigd worden.

Art. 3

Voor werknemers met een loon boven het sectorieel minimum barema zal ook een eindejaarspremie worden toegekend, voor zover hun bruto jaarloon lager is aan het gebaremiseerd maandloon voor hun categorie, vermenigvuldigd met 12,2 van het gebaremiseerd bruto maandloon (vakantiegeld niet inbegrepen).

Voor de berekening van het sectorieel minimumbarema dat recht geeft op een eindejaarspremie, worden de premies van de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op 1 februari 2016 in het paritair comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten, inzake koopkracht gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2017 bij het gebaremiseerd maandloon opgeteld.

Het hoger vermelde bruto jaarloon houdt rekening met alle extralegale voordelen.

Deze premie zal dan gelijk zijn aan het verschil tussen het gebaremiseerd bruto maandloon, vermenigvuldigd met 12,2 en het bruto jaarloon (met inbegrip van alle extralegale voordelen, vakantiegeld niet inbegrepen).

Art. 4

De eindejaarspremie, zoals bepaald volgens de casus in artikel 2 of 3, wordt verminderd naar rato van het aantal dagen gedurende dewelke de werknemer effectief werk geleverd heeft, rekening houdend met de gelijkgestelde periodes:

- aantal jaarlijkse vakantiedagen;
- feestdagen;

- klein verlet;
- opleidingsdagen gegeven in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst ad hoc of de wetgeving;
- afwezigheidsdagen naar aanleiding van een arbeidsongeval, van een beroepsziekte, of een bevalling;
- aantal ziektedagen of ongevalsdagen met een maximum van 30 dagen per kalenderjaar.

Art. 5

De eindejaarspremie, zoals ze hierboven werd berekend, kan worden toegekend onder gelijk welke vorm, ook in de vorm van een deelname in de winst.

Art. 6

Deze premie zal elk jaar met het loon van december betaald worden en zal voor het eerst in december 2008 worden toegekend.

[Hoofdstuk III. – Aanvullende aard.](#)

Art. 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan meer gunstige collectieve ondernemingsovereenkomsten, noch aan individuele akkoorden die bestaan op de datum van zijn inwerkingtreding.

[Hoofdstuk IV. – Geldigheid](#)

Art.8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en loopt tot 31 december 2013.

Zij wordt stilzwijgend verlengd met een volgende periode van één jaar, behalve als één van de partijen deze opzegt met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, bij ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de apotheken en tarifieringsdiensten en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

11.7 Corona premie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2021, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de Corona premie.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK II. – Bepaling van de eindejaarspremie

Art. 2

Een Corona-premie in de vorm van consumptiecheques wordt voor het jaar 2021 als volgt aan de werknemers toegekend:

- a) een eenmalige en uitzonderlijke Corona premie van 100 €
- b) een .voorwaardelijke premie van 100 €

Art. 3

De premie in artikel 2, b is verschuldigd behalve :

- Indien de brutomarge van het bedrijf, uitgedrukt in procenten (verhouding tussen de omzet en de winst), in 2020 lager is dan in 2019;
- Of
- Indien de omzet van het bedrijf (code 70) is in 2020 lager dan in 2019;
- Of
- Indien er is geen winst in het bedrijf (code 9901) in 2020.

Werknemers die in dienst zijn op 1 december 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. De premie wordt uitgekeerd in twaalfden, naar verhouding van het aantal volledige kalendermaanden gedurende dewelke de werknemer tijdens de referteperiode onder contract is geweest.

Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- de dagen waarop de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort op grond van artikel 28, 1 ° en 2° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,
- artikel 6, §3 van de cao nr. 98 inzake de gelijkgestelde periodes voor eco-cheques
- dagen van tijdelijke werkloosheid ten gevolge van overmacht (CORONA).

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

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

Bij betwisting van de premie bedoeld in artikel 2, b), zal de werkgever de werknemer en/of de sociaalrechtelijke controle de elementen bezorgen die de uitsluiting rechtvaardigen.

Art. 4

Indien de voorwaarden van artikel 3 niet ingevuld worden, staat de werkgevers nog steeds vrij een corona-premie zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst toe te kennen.

Reeds betaalde corona-premies in een onderneming worden in mindering gebracht op de sectorale coronapremie.

Art. 5

De corona-premie in artikel 2 geïmplementeerd dient aan de rechthebbende toegekend te worden conform artikel 2 van het Koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 6

De werkgevers zullen de consumptiecheques “coronapremie” in elektronische vorm toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst.

De werkgever stemt ermee in de consumptiecheques toe te kennen vóór 31 januari 2022.

Daarnaast verklaren de sociale partners dat indien een werknemer onterecht geen consumptiecheque/Coronapremie zou hebben genoten (daar waar hij er wel recht op had volgens de voorziene toekenningsvoorwaarden) tegen 31 maart 2022, de werkgever deze werknemer een identiek netto voordeel is verschuldigd.

Art. 7

Een schriftelijke communicatie zal worden opgesteld door de werkgever gericht aan de syndicale delegatie of, bij gebrek aan, aan de werknemers. De werkgeversorganisaties zijn bereid om tussen te komen t.a.v. haar leden om eventuele vragen inzake deze communicatie uit te klaren.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en geldt tot en met 31 december 2022

12 Fonds 313 - Vorming

A. Inleiding

De CAO van 9 juni 1997 heeft een Paritair Fonds ten voordelen van de risicogroepen voor de apotheken en de tarificatiediensten opgericht, gewoonlijk Fonds 313 genoemd.

Dit Fonds heeft onder meer als doel de financiering en organisatie van de vakopleiding van de werknemers en van de jongeren en de bevordering van de tewerkstelling in de sector via initiatieven gericht op de risicogroepen. De CAO van 17 november 2020 bepaalt wat onder “risicogroepen” wordt verstaan. U vindt deze CAO [hier](#).

De financiering van dit Fonds gebeurt door de bijdragen gestort door de werkgevers van het Paritair Comité voor de apotheken en de tarifieringsdiensten. De CAO van 17 november 2020 beperkt de percentages van de inningskosten gestort door de Rijksdienst voor sociale zekerheid. U vindt deze CAO [hier](#).

B. Interne organisatie

De zetel van het Fonds : De maatschappelijke zetel is gevestigd te 1000 Brussel, Archimedesstraat 11.

Samenstelling van het Fonds 313:

Voorzitter: Dhr K. De Punder

Secretaris: Apotheker C. Ronlez

Om de twee jaar vindt er een wisseling van de functie van voorzitter en secretaris plaats tussen de werkgevers- en de werknemersafvaardiging.

Secretariaat :

Fonds 313

Mevrouw Séverine Richez

Tel. 02.285.42.47

fonds313@apb.be

C. Voorwaarden voor een tussenkomst van het Fonds

De specifieke aanvraag moet minstens twee maanden vóór het begin van de cursus bij het Fonds worden ingediend.

De vorming moet altijd geschikt zijn om de beroepskwalificatie in de uitgeoefende functie te verbeteren of om een positieve evolutie van de beroepsloopbaan te begunstigen.

Wie heeft recht op een tussenkomst ?

Werknemers die in aanmerking komen:

- Adjunct- en titularisapothekers in een publieke officina
- Technisch-farmaceutisch assistenten
- Werknemers van de tarifieringsdiensten

Opgelet: enkel de werknemers van wie de werkgevers aan het Fonds bijdragen hebben recht op deze tussenkomst.

Vanaf september 2015 hebben de werkgevers ook recht op de tegemoetkoming onder dezelfde voorwaarden als de werknemers.

Hoe kan men deze tussenkomst krijgen ?

Het aanvraagformulier (vergeet niet uw bankrekeningnummer te vermelden!) met het aanwezigheidsattest ingevuld terugsturen naar het Fonds 313:

Fonds 313
Mevrouw Séverine Richez
Tel. 02.285.42.47
fonds313@apb.be

Wie heeft geen recht op een tussenkomst ?

- De apothekers en assistenten die in de ziekenhuissector tewerkgesteld zijn
- De apothekers en assistenten die werknemers zijn van organisaties die niet aan het Fonds 313 bijdragen (bv. : Multipharma CV en De Voorzorg Hasselt)

Diegenen die de nodige administratieve formaliteiten niet vervuld hebben of die een vorming hebben gevolgd die niet door het Fonds is goedgekeurd.

De vormingsinstituten en -scholen die wensen dat al hun leerlingen een interventie kunnen genieten kunnen een algemene aanvraag indienen.

Voorwaarden waaraan de scholen moeten voldoen:

- De opleiding wordt voorafgaandelijk door het sociaal Fonds goedgekeurd;
- Ten minste 10 mensen moeten aan de vorming deelnemen;
- De aanwezigheidsattesten worden aan het einde van de cursus voorgelegd.

[D. Het toegekende bedrag](#)

Voor de erkende algemene vorming (bv. Informatica,...), wordt een bedrag van 9 €/uur met een maximum van 400 € per kalenderjaar terugbetaald.

Voor specifieke cursussen erkend door de raad van bestuur wordt een tussenkomst voor inschrijvingsgeld en verplaatsingskosten voorzien. Het bedrag van de tussenkomsten zal voor ieder geval apart onderzocht worden.

U vindt [hier](#) de erkende opleidingen.

12.1 Bijdragepercentages sociaal fonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2020, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de bijdragepercentages sociaal fonds.

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van de collectieve, arbeidsovereenkomst van 9 juni 1997, gesloten in het Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de oprichting van een Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de apotheken en de tarificatiediensten en de vaststelling van zijn statuten (45.742/CO/313), en vooral zijn artikel 6, en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2020 met betrekking tot de aanwending van de bijdrage voor de risicogroepen, wordt een werkgeversbijdrage geïnd door de Rijksdienst voor sociale zekerheid, ten belope van :

1e kwartaal 2021 : 0,12 pct.

2e kwartaal 2021: 0,12 pct.

3e kwartaal 2021: 0,12 pct.

4e kwartaal 2021: 0,12 pct.

1e kwartaal 2022 : 0,12 pct.

2e kwartaal 2022: 0,12 pct.

3e kwartaal 2022: 0,12 pct.

4e kwartaal 2022: 0,12 pct.

Deze bijdrage wordt berekend op de brutolonen welke in aanmerking worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

De geïnde bijdragen zullen, na aftrek van de inningskosten, gestort worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid, aan het Paritair Fonds ten voordele van de Risicogroepen voor de Apotheken en Tarificatiediensten, gevestigd Archimedesstraat 11, 1000 Brussel, opgericht bij voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 1997.

Art. 3

Van deze bijdragen zijn vrijgesteld, de volgende ondernemingen :

- Groep MULTIPHARMA

Square Marie Curie, 30

1070 Brussel

Tel.: 02 529 92 11

R.S.Z.-nr. : 000-1299210-23

- De Voorzorg Hasselt c.v.

Walenstraat 77

3500 Hasselt

Tel.: 011 21 11 92

R.S.Z.-nr. : 000-0631449-62

Deze ondernemingen moeten een gelijkaardige bijdrage (0,12 pet. per kwartaal over 2021 en 2022) aanwenden voor de risicogroepen, zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2020 met betrekking tot de aanwending van de bijdrage voor de risicogroepen.

Ter verantwoording van deze aanwending dient een financieel en evaluatieverslag door de hogergenoemde ondernemingen (ondertekend door de werknemers- en werkgeversafvaardiging in de ondernemingsraad) te worden overgemaakt aan het paritair comité, ten laatste op 31 mei van elk jaar, met betrekking tot de werking tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Art. 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Art.5

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

12.2 Aanwending van de bijdrage voor de risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2020 tot verlenging van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2018, gesloten in het Paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten, betreffende de aanwending van de bijdrage voor de risicogroepen.

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, wordt verstaan onder «werknemers», de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting in 2021 en 2022 van de initiatieven ter bevordering van de vorming en de tewerkstelling van de risicogroepen onder de werknemers alsook van de initiatieven die kaderen in het gelijke kansenbeleid en van de maatregelen inzake kinderopvang.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wil aldus bij voorbaat voldoen aan de eventuele conventionele en wettelijke bepalingen die zullen genomen worden over dit onderwerp voor de gedekte jaren.

De bijdrage is vastgesteld op 0.12 % van de bruto loonmassa zoals aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 3

Als risicogroepen worden beschouwd:

- de laaggeschoolde werklozen en de langdurige werklozen, de gehandicapten, de deeltijds leerplichtigen, de herintreders, de bestaansminimum trekkers en de laaggeschoolde werknemers, de werklozen van minstens 50 jaar oud die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën zoals omschreven in artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en in artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 april 1991;
- alle werknemers, ongeacht hun opleidingsniveau, wier functie bedreigd wordt zonder bijkomende vorming in de sector, of wier functie bedreigd wordt door specifieke overheidsmaatregelen met betrekking tot de sector.

De sector levert een bijzondere inspanning voor de opleiding de risicogroepen in artikel 189 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen en zijn uitvoeringsbesluiten en dus:

- de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991

- de niet-werkenden die nog geen 26 jaar oud zijn en de personen die nog geen 26 jaar oud zijn en die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:

- a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

- b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;

- c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

- d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

- e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

- f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;

- g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

- de personen die nog geen 26 jaar oud zijn met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;

- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomen vervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;
- de personen die als doelgroep werknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

Art. 4

De Raad van Bestuur van het Paritair Fonds ten voordele van de risicogroepen voor de apotheken en tarificatiediensten zal de nodige initiatieven ontwikkelen om deze bijdrage te besteden zoals voorzien in de artikelen 2 en 3 van deze overeenkomst.

Art. 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2018 (geregistreerd op 5 november 2018 onder het nummer 148627/CO/313).

Art. 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Art. 7 – Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.